

الأحكام القانونية لعمل الأحداث في التشريع الأردني

## Legal provisions on juvenile labour in Jordanian legislation

إعداد

هاشم محمد الهبارنة

بإشراف

الدكتور ياسين أحمد القضاة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

القانون الخاص

كلية الحقوق

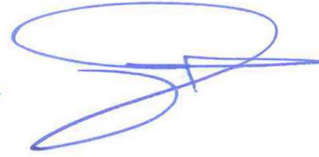
جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2022

## التفويض

أنا هاشم محمد الهبارنة ، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي  
للمكتبات، أو المؤسسات، أو الهيئات، أو الأشخاص عند طلبها.

الاسم: هاشم محمد الهبارنة

التوقيع: 

التاريخ: ٤ / ٧ / ٢٠٢٢

## قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة و عنوانها: الأحكام القانونية لعمل الأحداث في التشريع الأردني.

و أجازت بتاريخ: 2022/6/13.

للباحث: هاشم محمد كريم الهبارنة.

أعضاء لجنة المناقشة:

| الإسم                       | الصفة                          | جهة العمل          | التوقيع   |
|-----------------------------|--------------------------------|--------------------|---|
| د. ياسين أحمد القضاة        | مشرفاً                         | جامعة الشرق الأوسط |   |
| د. محمد عبد المجيد الذنبيات | عضواً من داخل الجامعة و رئيساً | جامعة الشرق الأوسط |  |
| د. مصطفى موسى العجارمة      | عضواً من داخل الجامعة          | جامعة الشرق الأوسط |  |
| د. يوسف أحمد العبادي        | عضواً من خارج الجامعة          | جامعة عمان الأهلية |  |

## شكر وتقدير

بسم الله والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وخاتم الأنبياء سيدنا محمد صلى الله عليه

وسلم.

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الدكتور ياسين القضاة لإشرافه على رسالتي، وسعة صدره معي إذ كان

نعم العالم ونعم الموجّه.

كما أتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان لأعضاء لجنة المناقشة أساتذتي الذين شرفوني بقبول

مناقشة الرسالة.

وأنتقدم بالشكر الموصول إلى أساتذتي الأفاضل في كلية الحقوق في جامعة الشرق الأوسط على

كل ما قدموه من جهود طيلة فترة الدراسة.

الإهداء

إلى

إلى والدي الغالي الذي لم يبخل علي يوماً بشيء و إلى والدتي الغالية التي زودتني بالحنان و المحبة

إلى روح جدي رحمه الله

من تكافت أيدينا دوماً لنكون جسداً واحداً ..... إخوتي

إلى أصدقائي و زملائي و من شجعني و حفزني و ساندني ....

إلى الفخر الحاضرة دائماً بأفراحي و أحزاني ....

الباحث

هاشم محمد الهبارنة

## فهرس المحتويات

| الصفحة | الموضوع   |
|--------|---|
| أ      | العنوان .....                                     |
| ب      | تفويض.....  |
| ج      | قرار لجنة المناقشة.....                           |
| د      | شكر وتقدير.....                                   |
| هـ     | الإهداء.....                                      |
| و      | فهرس المحتويات .....                              |
| ي      | الملخص باللغة العربية.....                        |
| ل      | الملخص باللغة الأجنبية.....                       |
| 1      | المقدمة.....                                      |
| 2      | أهمية الدراسة .....                               |
| 3      | مشكلة الدراسة.....                                |
| 3      | أسئلة الدراسة.....                                |
| 3      | أهداف الدراسة.....                                |
| 4      | مصطلحات الدراسة .....                             |
| 4      | منهج الدراسة.....                                 |
| 5      | الحدود المكانية والزمانية والموضوعية للدراسة..... |
| 5      | الدراسات السابقة .....                            |

## الفصل الأول

7

### ماهية الحدث ونطاق تطبيق الاحكام المتعلقة بالأحداث

- 10 .....المبحث الأول: ماهية الحدث ومفهومه.....
- 12 .....المطلب الأول: تعريف الحدث.....
- 14 .....المطلب الثاني: الفئات العمرية للأحداث.....
- 16 .....المبحث الثاني: نطاق تطبيق الاحكام المتعلقة بتنظيم عمل الاحداث.....
- 18 .....المطلب الأول: أسباب لجوء الأحداث للعمل.....
- 20 .....المطلب الثاني: شروط استخدام الحدث في العمل.....

## الفصل الثاني

23

### عقد عمل الأحداث وآثاره

- 25 .....المبحث الأول: أركان عقد عمل الأحداث وخصائصه.....
- 26 .....المطلب الأول: أركان عقد عمل الأحداث.....
- 30 .....المطلب الثاني: خصائص عقد عمل الأحداث.....
- 36 .....المبحث الثاني: آثار عقد العمل.....
- 38 .....المطلب الأول: الأسباب العامة لإنهاء عقد العمل.....
- 46 .....المطلب الثاني: الأسباب الخاصة بإنهاء عقد العمل.....

### الفصل الثالث

69

#### التنظيم القانوني لعمل الأحداث في القانون الأردني

70 .....المبحث الأول: القيود على عمل الأحداث.....

71 .....المطلب الأول: قيود استخدام الحدث .....

77 .....المطلب الثاني: الآثار الناتجة عن عمل الأحداث.....

82 .....المبحث الثاني: القواعد المنظمة لعمل الأحداث.....

83 .....المطلب الأول: الحقوق العمالية المقررة في قانون العمل الأردني.....

90 .....المطلب الثاني: الحقوق المقررة في القوانين الأخرى.....

### الفصل الرابع

95

#### عقد التدريب المهني والرقابة على تشغيل الأحداث

97 .....المبحث الأول: عقد التدريب المهني وتكييفه القانوني.....

101 .....المطلب الأول: المقصود بالتدريب المهني.....

103 .....المطلب الثاني: أشكال التدريب المهني.....

109 .....المبحث الثاني: الرقابة على تنفيذ الأحكام المنظمة لعمل الأحداث.....

111 .....المطلب الأول: التزامات صاحب العمل في قانون العمل .....

113 .....المطلب الثاني: الرقابة التفتيشية على عمل الأحداث.....



## الفصل الخامس

115

### التنظيم الدولي لعمل الأحداث

117 .....المبحث الأول : عمل الأحداث في اتفاقيات الأمم المتحدة.....

118 .....المطلب الأول: الإعلان العالمي لحقوق الطفل.....

120 .....المطلب الثاني: الاتفاقيات التي تناولت حقوق الطفل.....

123 .....المبحث الثاني :عمل الأحداث في مستويات العمل الدولية.....

125 .....المطلب الأول: الاتفاقيات العربية الخاصة بعمل الأحداث.....

130 .....المطلب الثاني: الاتفاقيات الدولية الخاصة بعمل الأحداث.....

133 .....الخاتمة.....

133 .....الخاتمة.....

133 .....النتائج.....

135 .....التوصيات.....

136 .....المصادر والمراجع.....

## الأحكام القانونية لعمل الأحداث في التشريع الأردني (دراسة مقارنة)

إعداد

هاشم محمد الهبارنة

إشراف

الدكتور ياسين أحمد القضاة

الملخص

تناولت الدراسة بالعرض والتأصيل موضوع الأحكام القانونية لعمل الأحداث في التشريع الأردني (دراسة مقارنة)، والدافع من هذه الدراسة هو الكشف عن الحماية القانونية للأحداث والنظر في مدى كفاية القواعد القانونية المتعلقة بعمالة الأحداث، وكذلك في بيان من هم أطراف العقد في عقود العمل المبرمة مع الأحداث وبيان ما إذا كانت عقود العمل المبرمة مع الأحداث تعد اتجاراً بالبشر من خلال تسليط الضوء على الاتفاقيات الدولية والعربية في هذا المجال، تظهر مشكلة الدراسة في مدى كفاية القواعد القانونية المتعلقة بعمل الأحداث، وعرض الآثار التي تترتب على عقد العمل وعرض موضوع الرقابة على الأحداث وتشغيلهم ومدى تطبيق القانون الأردني للاتفاقيات الدولية المصادق عليها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن، وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج كان من أبرزها: أن التشريعات والاتفاقيات الدولية اهتمت بعمالة الأحداث وذلك من خلال توفير الحماية القانونية لهم، كما أن المشرع الأردني كان موفقاً في العديد من القضايا التي تتصل بعمل الأحداث ومن ذلك تحديد ساعات العمل وكذلك الفحص الطبي قبل العمل وأيضاً منح إجازة أسبوعية ورسمية للعامل الحدث بما ينسجم مع الاتفاقيات العربية والدولية المنظمة لعمل الأحداث، أن المشرع لم يأت بالنص على عدد

من القضايا التي تتعلق بعمالة الاحداث ومن ذلك الفحص الطبي أثناء العمل ومنح الاجازة السنوية وفي ضوء توصي الدراسة بضرورة قيام المشرع الأردني بالنص على ضرورة فحص الحدث العامل دورياً أثناء العمل للتأكد من سلامته.

**الكلمات المفتاحية:** الأحكام القانونية، عمل الأحداث، التشريع، المقارن.

## **Legal provisions on juvenile labour in Jordanian legislation**

**Prepared by**

**Hashem Mohammed Al-Habarneh**

**Supervised by**

**Prof. Dr. Yassin Ahmad Al-Qudah**

### **Abstract**

The study dealt with presentation and rooting the issue of legal provisions for the work of juveniles in Jordanian legislation (a comparative study). And to clarify whether the work contracts concluded with juveniles constitute human trafficking by shedding light on the international and Arab conventions in this field, the problem of the study appears in the adequacy of the legal rules related to the work of juveniles, and the presentation of the effects of the work contract and the presentation of the issue of control over juveniles and their employment and the extent The application of the Jordanian law to the ratified international conventions,

The descriptive analytical approach and the comparative approach were used, and the study reached a number of results, the most prominent of which were: that international legislation and conventions concerned the employment of juveniles by providing legal protection for them,

and the Jordanian legislator was successful in many Among the issues related to the work of juveniles, including determining working hours, as well as a medical examination before work, as well as granting an official weekly leave to the The juvenile factor in line with the Arab and international conventions regulating the work of juveniles, that the legislator did not come up with a text on a number of issues related to the employment of juveniles,

including the medical examination during work and the granting of annual leave,

and in light of the study recommends the need for the Jordanian legislator to stipulate the need to examine the juvenile worker periodically during Work to ensure its safety.

**Keywords:** legal provisions, juvenile work, legislation, comparative.

## المقدمة:

يحظى عمل الحدث بإهتمام ملحوظ، بسبب زيادة عدد الأحداث العاملين وتردي الأوضاع الاقتصادية وظهر ذلك من خلال وضع وتنظيم القواعد القانونية سواء على المستوى الدولي أو المستوى الوطني.

كما تضافرت جهود الدول في محاولة وضع إطار عام تتحقق من خلاله حماية قانونية للحدث في ضوء عدد المؤتمرات والمواثيق والإعلانات الدولية والإتفاقيات الدولية، لأن عملهم يستلزم وجود هذه القوانين والتشريعات التي تكفل وضع ضوابط وضمانات لازمة لحمايتهم اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً وصحياً واخلاقياً.<sup>(1)</sup>

لقد جاء المشرع في نص المادة (74) من قانون العمل بما يلي:- " لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل السابعة عشر من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة".

ومن الملاحظ في هذه المادة أن المشرع حمى الحدث الذي لم يكمل السابعة عشرة من عمره من الأخطار ولكن هذا الغطاء القانوني الوارد في المادة 74 لم يشمل الحدث الذي أكمل السابعة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة.

(1) أبو شنب، أحمد عبد الكريم (2009) شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، عمان، دار الثقافة للنشر

كما لا بد من معرفة فيما إذا كان المشرع قد وفر حماية قانونية كافية بعمل الحدث عند إبرام عقود العمل وعملهم في الجهات المختلفة والنظر في دواعي تدخل المشرع الأردني لحماية الحدث ام اعطاهم القدر الكافي للحماية<sup>(1)</sup>.

وايضا من أجل الوقوف على الإتفاقيات الدولية وموقف الدول العربية والعالمية من خلال العديد من الاتفاقيات في اعتبار موضوع عمالة الأحداث عملية اتجار بالبشر.

لذلك تأتي هذه الدراسة لبحث -الأحكام القانونية لعمل الأحداث في التشريع الأردني ومقارنته - لما ينطوي عليه من أهمية علمية وعملية ولما لذلك من أثر في المجال القانوني , وما يطرحه من رؤى وأفكار تحتاج الى تحليل دقيق .

### أهمية الدراسة

تسلط الضوء على شريحة مهمة من شرائح المجتمع الا وهي الأحداث حيث أنهم يمرون بمراحل التعليم والنمو.

وتأتي هذه الدراسة للكشف عن الحماية القانونية للأحداث والنظر في مدى كفاية القواعد القانونية المتعلقة لعمالة الأحداث، وكذلك في بيان من هم أطراف العقد في عقود العمل المبرمة مع الأحداث وبيان ما إذا كانت عقود العمل المبرمة مع الاحداث تعد اتجارا بالبشر من خلال تسليط الضوء على الاتفاقيات الدولية والعربية في هذا المجال.

(<sup>1</sup>) الضمور، أحمد خليف (2004)) الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية

## مشكلة الدراسة

تظهر مشكلة الدراسة في مدى كفاية القواعد القانونية المتعلقة بعمل الأحداث، وعرض الآثار التي تترتب على عقد العمل وعرض موضوع الرقابة على الأحداث وتشغيلهم ومدى تطبيق قانون العمل الاردني للإتفاقيات الدولية المصادق عليها.

## أسئلة الدراسة:

تأتي الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما الضمانات القانونية التي وفرها قانون العمل الأردني والإتفاقيات للأحداث العاملين ومدى كفايتها لتوفير الحماية القانونية للأحداث العاملين؟
- ما مدى مشروعية تحديد أجر الحدث والحد الأدنى لأجر الحدث ومدى شموله بتلك الأحكام؟
- ما حكم عقد العمل المبرم بين ولي أمر الحدث الذي لم يكمل السادسة عشر وصاحب العمل ومدى امكانية المطالبة بالحقوق العمالية لهذا الحدث؟
- ما مصير عقد عمل الحدث بعد اتمامه الثامنة عشر؟
- ما مدى قانونية الإستقالة المقدمة من العامل الحدث بنفسه والآثار المترتبة عليها؟

## أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل عام لبيان الأحكام القانونية لعمل الأحداث في التشريع الأردني والمقارن.

كما تهدف لتحقيق ما يلي:

- 1- بيان مدى مواءمة قانون العمل الأردني في توفير الضمانات والحماية القانونية للأحداث العاملين.

- 2- التعرف على أهم المشكلات التي يتعرض لها الحدث العامل.



3- عرض وتقييم قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والإتفاقيات الدولية والتشريعات الدولية الأخرى في محاولة منا لبيان أوجه النقص في قانون العمل الأردني ان وجدت , وتقديم حلول مقترحة مناسبة.

### مصطلحات الدراسة:

1. الحدث: نص المادة (74) من قانون العمل بما يلي:- " لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل السابعة عشر من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة".
2. عقد العمل: "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه أو ادارته مقابل أجر . ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين".
3. الأجر: "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي".

### • منهج الدراسة:

اتبع الباحث في هذه الدراسة:

#### 1- المنهج الوصفي: حيث سيتم التركيز على النصوص القانونية في التشريع الأردني

وعلى جمع المعلومات من الوثائق والأبحاث والكتب ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

**2- المنهج التحليلي:** اعتمد الباحث على هذا المنهج من خلال شرح وتحليل الإتفاقيات

وآراء الباحثين والنصوص القانونية المتعلقة بالأحكام القانونية لعمل الأحداث.

**3- المنهج المقارن:** سوف يتم التركيز على القانون الأردني وكافة التشريعات المتعلقة

بموضوع الدراسة، مع الأخذ بعين الإعتبار بموقف التشريعات المقارنة من خلال

التشريع المصري والتشريعات الأخرى كلما لزم ذلك.

**الحدود المكانية والزمانية والموضوعية للدراسة:**

**الحدود الزمانية:** الحد الزمني المقرر للدراسة محدد بقانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996

, واتفاقيات الأمم المتحدة المتعلقة بعمل الاطفال من عام 1919 الى عام 1973 بالإضافة

الى تشريعات أخرى .

**الحدود المكانية:** تناولت هذه الدراسة الأحكام القانونية لعمل الأحداث في التشريع الأردني

والإتفاقيات الدولية.

**الحدود الموضوعية:** تتحد الحدود الموضوعية في هذه الرسالة من حيث مفهوم الأحداث

وحمائتهم القانونية بجوانبها الأساسية ومدى كفاية القواعد القانونية للأحداث

**الدراسات السابقة**

1-محمود احمد. فريجات. العمل القسري في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الأردنية. رسالة

ماجستير. جامعة الإسراء الخاصة. 2018 قام الباحث بتوضيح مفهوم العمل القسري في ظل

القانون الاردني ومدى توائها مع الاتفاقيات الموقعة من قبل المملكة الاردنية الهاشمية. وما

يفرق دراستنا عن هذه الدراسة هو أنها دراسة اقتصر على العامل الحدث بشكل عام والإجابة

على سؤال ما اذا كان عمل الأحداث يعد من موضوعات الإتجار بالبشر.

2- نعمات عبد الكريم, الحراشة, عقود عمل الأحداث في القانون الأردني, جامعة ال البيت, رسالة ماجستير 2014.

قامت الباحثة في هذه الرسالة بتسليط الضوء على عقود العمل المنظمة بين الأحداث وصاحب العمل وأحكام وتشريعات معهد التدريب المهني وما يميز بحثنا عن هذه الدراسة هو الخوض في مفهوم الحماية القانونية للأحداث والتوسع به دون غيره من عناصر عقد العمل الا بالقدر اللازم والعارض لذلك كما ويميز بحثنا الوقوف على نصوص قانون العمل الأردني دون غيره من قوانين العمل المقارنة.

3- عاطف, الهريشات, الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني : دراسة مقارنة, جامعة مؤتة, رسالة ماجستير, 2007. قام الباحث في هذه الرسالة في الوقوف على بيان مفهوم الأحداث و ظاهرة عمالة الأحداث و نطاق تطبيق القواعد القانونية المتعلقة بعمل الأحداث ومقارنة قانون العمل الاردني بالمعايير الدولية و العربية أما بحثنا يتميز بالتطرق الى الحماية القانونية للحدث والتطرق للاجراءات القضائية المتبعة في حل النزاعات التي تنشأ بين الحدث و صاحب العمل و مصير العقود بين الحدث و صاحب العمل بعد سن الثامنة عشر بالإضافة لمقارنة قانون العمل الأردني والمعايير الدولية و مدى تطبيق الاتفاقيات الموقعة من قبل المملكة الأردنية الهاشمية .

## الفصل الأول

### ماهية الحدث ونطاق تطبيق الاحكام المتعلقة بالأحداث

جاء المشرع في نص المادة (74) من قانون العمل بما يلي: - " لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل السابعة عشر من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة".

ويشكل الاحداث جزءاً لا بأس به في العالم حيث أن غالبية سكان العالم تقع أعمارهم أقل من سن السادسة عشر، مما يزيد من عدد الأحداث، كما يحظى الأحداث بمعاملة خاصة تنص عليها الصكوك الدولية لحقوق الإنسان. وتشتترط هذه المعايير أن يُعامل الأحداث بشكل مناسب في جميع القضايا ومن ذلك ما يتعلق بعمل الأحداث.

أما قانون العمل فتبرز أهميته كونه ينظم العلاقة ما العامل ورب العمل، ويسعى قانون العمل إلى تحقيق التوازن بينهما بإعطاء العمال كافة حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك عدم إرهاب أصحاب العمل من التوسع في منح هذه الحقوق<sup>(1)</sup>.

وتم تعريف عقد العمل في المادة (805) <sup>(2)</sup>: [عقد يلزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر]. أما قانون العمل الأردني وتعديلاته<sup>(3)</sup> قد عرّف عقد العمل في المادة (2) منه بأنه (اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل

(1) أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق، ص110.

(2) نص المادة (805) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1976).

(3) نص المادة (2) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة (1996) وتعديلاته.

لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين) .

وينطوي مفهوم الحدث من الناحية اللغوية على أنه صغير السن ومن الممكن القول رجل حدث بمعنى شاب<sup>(1)</sup>، ومنه الحداثة والمقصود بها صغر السن، ومن الناحية اللفظية، فإن الحدث هو ذلك الطفل أو الولد سواء كان ذكر أم أنثى<sup>(2)</sup>.

كما تعد عمالة الأحداث موضوعاً هاماً ومن الظواهر المقلقة في المجتمع بالرغم من وجود التشريعات التي تحظر عمل الأحداث تحت سن السادسة عشرة ولكن ما يظهر هو ازدياد ظاهرة عمالة الأحداث دون وجود رقابة اداية أو قانونية مما يجعل هذه الظاهرة مثاراً للجدل والنقاش من الناحية القانونية ومن الناحية الاجتماعية<sup>(3)</sup>.

ويرى الباحث أن عمالة الأحداث لا بد أن تحظى بحماية تشريعية من قبل المشرع الأردني ومن قبل التشريعات الدولية والاتفاقيات الدولية بحيث توفر له حداً مناسباً من الحماية والرعاية

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا الفصل من خلال الباحثين التاليين:

المبحث الأول: ماهية الحدث ومفهومه

المبحث الثاني: نطاق تطبيق الاحكام المتعلقة بتنظيم عمل الأحداث

(<sup>1</sup>) الرازي، سعد (1993). مختار الصحاح، ط7، مصر، المطبعة الأميرية، ص.125

(<sup>2</sup>) السلامة، ناصر (1997). قضاء الأحداث، دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية العربية، رسالة ماجستير غير

منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الاردن، ص.3

(<sup>3</sup>) العابورة، رحاب (2007). الحماية الجنائية لأحداث بموجب قانون الأحداث الأردني، رسالة ماجستير غير

منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، ص.6.

## المبحث الأول

### ماهية الحدث ومفهومه

لا يوجد ثمة اتفاق بين التشريعات المختلفة في تعريف الحدث للأختلاف على سن معينة للحادثة، وربما يرجع ذلك إلى اختلاف النظم القانونية لكل دولة وظروفها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية<sup>(1)</sup>.

عادة ما تحتوي اللغة أسماء وكلمات تعد بمثابة علامات ورموز تجسيدا للفكرة ورسمًا للواقع الخارجي لشيء معين<sup>(2)</sup> والحدث لفظ أو رمز له دلالاته اللغوية بالإضافة إلى انه مصطلح قانوني درجت عليه معظم التشريعات القانونية في مختلف بلدان العالم.

ويمكن تعريف الحدث من الناحية الاصطلاحية بأنه: "كل ذكر أو أنثى يجوز بمقتضى النظام القانوني للبلاد مساءلته عن أفعاله المخالفة للقانون بطريقة تختلف عن مساءلة المجرم البالغ"<sup>(3)</sup>. ونجد أن المشرع الأردني قد بين أن الحدث هو "كل شخص أتم السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة ذكراً كان أم أنثى"<sup>(4)</sup>.

(1) عطية، حمدي رجب (1999) الإجراءات الجنائية بشأن الأحداث في التشريعين الليبي والمصري في ضوء الأفاق الجديدة للعدالة الجنائية في مجال الأحداث، دار النهضة العربية، ص7.

(2) العوضي، عبد المنعم عبد الرحيم (2019) مقدمة في أصول الدراسة المنهجية لعلم الإجرام، الرياض، دار الهنا للطباعة، ص 104.

(3) ربيع، حسن (1993) التدابير المقررة للأحداث الجانحين والمشردين والقانون، العدد 1، ص130.

(4) نص المادة (2) من قانون الأحداث الأردني رقم 32 لسنة 2014.

ويرى الباحث أن وجود اختلاف تعريف الأحداث قد يثير لبساً من حيث المقصود بالحدث وتحديد سنه، لأن ذلك ينطوي على العديد من المسائل التي تتعلق بالأحداث ومن ذلك المسؤولية الجزائية أو المسؤولية المدنية أو القضايا التي تتعلق بعمل الأحداث، ونظرة المشرع لعمل الأحداث والذي يحدد السن القانونية التي يجوز للفرد من خلالها العمل ضمن التشريعات والقوانين الناظمة لذلك.

ويرى الباحث أن تعريف الحدث وتحديد سنه كان مثار خلاف بين الفقهاء والقانونيين وكذلك التشريعات المختلفة الأمر الذي يثير لبساً في تحديد المعنى المناسب للحدث بحيث يكون هذا التعريف شاملاً.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول المبحث من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: تعريف الحدث

المطلب الثاني: الفئات العمرية للأحداث

## المطلب الاول

### تعريف الحدث

الحدث في اللغة هو صغير السن ومنه الحداثة وهي سن الشباب<sup>(1)</sup>، ويقال غلام أي حدث، وهؤلاء غلمان حدثان أي أحداث، وقد يقال "رجل حدث" أي شاب<sup>(2)</sup>، ويقال للفتى حديث السن فإن حذفت السن قيل حدث<sup>(3)</sup>.

وعرف الحدث الفقه بأنه الصغير الذي لم بلغ سن الرشد الجنائي<sup>(4)</sup> وعرف الطفل أو الصبي أو النشء أو الحدث بأنه (إنسان في طور النمو)<sup>(5)</sup> وقد عرف مؤتمر الأمم المتحدة الثامن لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين الحدث بأنه (كل شخص دون الثامنة عشرة من العمر)<sup>(6)</sup> وعرفت قواعد الأمم المتحدة الدنيا النموذجية لإدارة شؤون قضاء الأحداث المعروفة باسم (قواعد بكين) الحدث بأنه طفل أو شخص صغير السن يجوز بموجب النظم القانونية ذات العلاقة مساءلته عن

(1) المعجم الوجيز، طبعة وزارة التربية والتعليم، مجمع اللغة العربية، تحت مادة حدث، باب الحاء، فصل الدال والتاء، 1413هـ، 1992م، ص 138.

(2) ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم الأنصاري (1971)، لسان العرب، ج2، فصل الحاء، حرف الدال والتاء، مطابع كوستاتسوماس وشركاه، القاهرة، ص437.

(3) الفيومي، الشيخ أحمد بن محمد بن علي المقري (1315هـ) المصباح المنير في غريب الشرح الكبير الرافعي ج1، حرف الحاء وع الدال وما يتلثهما، ط1، المطبعة العالمية، القاهرة، ص58..

(4) عبد الستار، فوزية (1981) معاملة الأحداث، دروس أقيمت على طلبة الدراسات العليا، جامعة القاهرة، ص1.

(5) الشواربي، عبد الحميد (1988) جرائم الأحداث، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص9.

(6) انعقد المؤتمر في هافانا ف بالفترة من 27 أغسطس إلى 7 سبتمبر 1990، منشورة بالتقرير الذي أعدته الأمانة العامة للمؤتمر، منشورات الأمم المتحدة، نيويورك، 1991، ص 60.



جرم بطريقة تختلف عن طريقة مساءلة البالغ<sup>(1)</sup>. وقد عرفت اتفاقية حقوق الطفل 1989 في مادتها الأولى الطفل بأنه (كل إنسان لم يجاوز الثامنة عشرة ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه) وجدير بالذكر أنه لم يرد تعريف للحدث بإعلان حقوق الطفل 1959.

أما المفهوم القانوني للحدث يتركز حول فكرة المسؤولية الجزائية، فقد هدفت معظم التشريعات الجزائية إلى وضع تعريف محدد له، بتحديد فترة زمنية معينة تكون معياراً لمساءلة الجزائية، وتتفق معظم التشريعات الجزائية على تحديد بلوغ الصغير سن الثامنة عشرة اعتباره سن الرشد الجنائي<sup>(2)</sup>، وهو السن الذي يكون معه الشخص في حال ارتكابه لجريمة ما عرضة للمساءلة الجنائية أمام القضاء<sup>(3)</sup>.

كما عرف قانون الأحداث الأردني رقم 24 لسنة 1968 الحدث في مادته الثانية "بأنه كل شخص أتم السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة ذكراً كان أم أنثى"<sup>(4)</sup>.

ويرى الباحث أن على المشرع الأردني أن يضع تعريفاً واضحاً وشاملاً للحدث بحيث يمكن تحديد المسؤولية القانونية المترتبة على سن الحدث.

(1) القاعدة، 2/2/أ منشورات الأمم المتحدة إدارة شؤون الإعلان نيويورك، 1986، ص 6،7.

(2) قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2005/2089 (هيئة خماسية) تاريخ 2005/12/4، منشورات مركز عدالة اذا بلغ الحدث السن القانوني الذي يخوله المخاصمة والمقاضاة ، فإن الاجراءات التي تمت بعد هذا التاريخ لدى محكمتي الموضوع تعتبر اجراءات باطلة وكان على محكمة الاستئناف ان تعالج الخصومة وحيث أنها لم تفعل فيكون قرارها سابقاً لأوانه ومستوجباً للنقض

(3) العابورة، رحاب: الحماية الجنائية للأحداث بموجب قانون الأحداث الأردني، مرجع سابق، ص 6.

(4) الصاحي، محمد (2005)، محاكمة الأحداث الجانحين: دراسة مقارنة، ط1، دولة الكويت، مكتبة الفلاح للنشر،

## المطلب الثاني

### الفئات العمرية للأحداث

العبرة في تحديد سن الحدث فيما يتعلق بالعمل، أو بوقت وجود الحدث في حالة من حالات التعرض للانحراف، فلا عبرة بوقت رفع الدعوى أو بوقت صدور الحكم<sup>1</sup>، وذلك طبقاً لنص المادة (95) من قانون الأحداث رقم 12 لسنة 1996 إذ قضت بأن "..... من لم يبلغ سن ثماني عشرة سنة ميلادية كاملة وقت ارتكاب الجريمة أو عند وجوده في إحدى حالات التعرض للانحراف، ولا يعتد في تقدير سن الطفل بغير وثيقة رسمية، فإذا ثبت عدم وجودها تقدر سنة بواسطة خبير"<sup>2</sup>.

(<sup>1</sup>) نقض رقم 493 لسنة 43ق، جلسة 2013/6/25، س24، ص790.

نقض رقم 13590 لسنة 64ق، جلسة 2015/7/24، ص816، مجموعة أحكام النقض.

(<sup>2</sup>) قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2002/675 (هيئة خماسية) تاريخ 2002/3/20، منشورات مركز عدالة، اذا كانت البيانات المقدمة تثبت ان المميز زياد هو الذي كان يقود السيارة عندما صدم الحدث ايمن ، وقد ادين بجرم التسبب بالايذاء هذا بحكم قضائي قطعي ، كما انه من الثابت ان المميز نايف هو مالك السيارة التي صدمت الحدث ايمن وبالتالي فان الخصومة متوفرة بين المميزين ووالد الحدث ايمن ، وهو صاحب صفة في اقامة هذه الدعوى ضد هما . بما ان الخبيرين اللذين قدرا مقدار الضررين المادي والمعنوي قد بينا بكل وضوح الاسباب التي اعتمداها في تقدير الضرر سواء المادي منه او المعنوي ، وبما انه ليس صحيحا ما يقوله وكيل الطاعنين ان تقديرهما جاء مخالفا لحكم المادة 1/267 من القانون المدني ، وانما جاء تقديرهما متققا مع احكام تلك المادة ، اذ انهما قد بينا ان الاصابة التي تخلفت عند المصاب تنعكس على وضعه الاجتماعي ، وهذا يعني مركزه الاجتماعي الذي اشارت اليه بصراحة ووضوح المادة 1/267 المشار اليها ، كما ان الخبيرين قد بينا بكل جلاء ووضوح كيف قدرا ما اصاب والد المصاب من ضرر مادي تمثل في النفقات التي تكبدها في سبيل معالجة ابنه المصاب ، واجراء العمليات الجراحية ومراجعة المشافي والاطباء .

فطبقاً لهذه المادة يتم تقدير السن عن طريق وثيقة رسمية معدة لذلك، كشهادة الميلاد أو مستخرج من دفاتر قيد المواليد، فإذا توافرت هذه الوثيقة يلتزم القاضي بتقدير السن المستند إليها، فإذا ثبت عدم وجودها، وجب على القاضي أن يستعين بخبير في تقدير سن الحدث<sup>(1)</sup>.

وقسمت بعض التشريعات الأحداث إلى فئتين اثنتين، في حين قسمتها بعضها الأخرى إلى فئات ثلاث كما فعل المشرع الأردني، حيث قسم قانون الأحداث في المادة الثانية منه إلى الفئات التالية:

- أ- الولد : وهو كل من أتم السابعة من عمره ولم يتم الثانية عشرة.
  - ب- المراهق : وهو كل من أتم الثانية عشرة من عمره ولم يتم الخامسة عشرة من عمره
  - ج- الفتى : وهو كل من أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة.
- وتكمن أهمية التقسيم التي أتاه المشرع الأردني من أن مقدرة الحدث على فهم ماهية العمل الجنائي الذي قام به وخطورته على المجتمع تتفاوت من سن لآخر، ففي الوقت الذي لا بمسائل فيه جزائياً كل من لم يكن قد أتم السابعة من عمره فإننا لا نستطيع أن نوقع جزاءات قاسية بحق الأحداث الذين أتموا السابعة من أعمارهم للتو، ولذا فإن المشرع قد حدد العقوبة كجزاء يتلاءم وفعل الحدث من جهة وينسجم ومقدرته على فهم عواقب الجريمة التي ارتكبها قياساً لذلك السن،

(1) الحسيني، عمر الفاروق ( 1995 ) انحراف الأحداث المشكلة والمواجهة، دراسة مقارنة في ضوء نصوص القانون

## المبحث الثاني

### نطاق تطبيق الاحكام المتعلقة بتنظيم عمل الاحداث

لقانون العمل أهمية كبيرة، حيث أن هذا القانون يعمل على تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل، حيث يشكل العمال أكبر شريحة في المجتمع، وقد عمل ازدياد القوى العاملة على الحاجة لقوانين عمل تنظم علاقات العمل، وكذلك وضع ضوابط وأحكام لهذه العلاقة بشكل عام<sup>(1)</sup>.

إن علاقات العمل الخاضعة لأحكام قانون العمل تصنف إلى نوعين: أولهما علاقات العمل الفردية والتي تتجسد بعقد العمل الفردي، الذي يبرم بين عامل واحد وصاحب عمل واحد، وثانيهما علاقات العمل الجماعية التي تتجسد بعقد العمل الجماعي، الذي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة التي تمثلهم في جهة أخرى<sup>(2)</sup>.

إن أطفال اليوم هم شباب الغد وبناء المستقبل والمجتمعات التي ترعى أطفالها وتربيتهم تربية سليمة هي المجتمعات التي تسير في خطى واثقة نحو سلم الازدهار، وفي المقابل فإن المجتمعات التي لا ترعى أطفالها ولا تهتم بتربيتهم تبقى دوماً خلف ركب الحضارة، وفي الأردن هناك سعي دائم للعناية بالطفل ورعايته وتعليمه وصحته والمحافظة على كافة حقوقه ومع كل هذا وذاك، تبقى ظاهرة

(1) ملكاوي، بشار (2005) أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي وفي قانون العمل الأردني، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ص9.

(2) أبو شنب، أحمد عبد الكريم شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق، ص 111.

عمل الأطفال تۇرق الكثير من المهتمين في هذا المجال وخاصة عند الأطفال اللذين لم تساعدهم ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية وغيرها من الظروف<sup>(1)</sup>.

كل هذه الأمور السابقة الذكر أدت إلى ظهور مشكلة الفقر والبطالة وقد ساهمت هذه المشكلات في تشجيع بعض الأسر أطفالهما للعمل دون السن القانونية.

وخلص القول أن العامل الاقتصادي هو السبب الأساسي في توجه الطفل نحن العمل أما الأسباب الأخرى فتأتي في المرتبة الثانية على الرغم من الأسباب الدافعة لعمل الأطفال تتميز بالتشابه - التداخل.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا المبحث من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: أسباب لجوء الأحداث إلى العمل.

المطلب الثاني: شروط استخدام الحدث في العمل.

---

(<sup>1</sup>) رمضان، سيد محمود (2014) الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان،

## المطلب الأول

### أسباب لجوء الأحداث إلى العمل

تبرز أهمية قانون العمل كونه ينظم العلاقة ما بين طبقتين مهمتين في المجتمع وهما الطبقة العاملة وأصحاب العمل، ويسعى هذا القانون إلى تحقيق التوازن بينهما بإعطاء العمال كافة حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية، وبذات الوقت عدم إرهاق أصحاب العمل من التوسع في منح هذه الحقوق. وبالرجوع الى تعريف عقد العمل في المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم 96/8 وتعديلاته، نجد أن عقد العمل قد يكون لمدة محددة أو غير محددة، ولمدة العقد أثراً على حقوق العامل، حيث أن العامل لا يلزم بالعمل لدى صاحب عمل واحد طيلة حياته، فان عقد العمل كأى رابطة تعاقدية أخرى ينتهي بحسب القواعد العامة وينتهي بالفسخ والإنهاء بالإرادة المنفردة في حالات أخرى.

توجد عدة أسباب قد تدفع الأحداث للعمل وهذه الأسباب<sup>(1)</sup>:

أولاً: أسباب تربوية واجتماعية: تحاول بعض الدراسات ربط عمل الأطفال بمشكلات في النظام التعليمي ويعتبر النظام التعليمي سبباً رئيسياً يدفع الأطفال لترك الدراسة والالتحاق بسوق العمل وهي تدعو بشكل صريح أو ضمني إلى ضرورة إحداث تغيير في النظام التعليمي بحيث تؤدي إلى الحد من عمل الأطفال.<sup>(2)</sup>

(1) الضمور، أحمد (2005) الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ص12.

(2) الشحاتيت، محمد (2001) وضع الأطفال العاملين في الأردن - وزارة العمل - عمان، الأردن، ص6.

أما السبب الثاني هو السبب الذي يدعو الطلبة للتسرب من المدرسة هو ضعف مستوى التحصيل العلمي لهم حيث أشارت الإحصاءات أن 35.9% من الطلبة كان السبب الرئيسي وراء تركهم مقاعد الدراسة هو انخفاض مستواهم التعليمي 35.9% من الأطفال . (1)

ثانياً: الأسباب الاقتصادية: على الرغم من الأردن شهد نمواً اقتصادياً واجتماعياً في أواخر الثمانينات وبداية التسعينيات إلا أنه لا زال يعاني من مشكلات اقتصادية من أهمها: انخفاض معدل الدخل الحقيقي للفرد، وارتفاع الدين الخارجي، ومعدلات الزيادة السكانية العالية وسوء إدارة الموارد، وتفاقم مشكلاته المديونية وانعكاساتها السلبية عن أكبر قطاعات المجتمع ألا وهو الطفولة والتي تشكل 52% من عدد السكان. (2)

---

(1) دبدوب، نهاية (2002) وضع الأطفال العاملين في الأردن - وزارة العمل - عمان، الاردن، ص3.

(2) دبدوب، نهاية (1999) العلاقة المقدمة من قبل وزارة العمل للندوة الإقليمية الثلاثية حول عمالة الأطفال -

## المطلب الثاني

### شروط استخدام الحدث

لقد تعرضنا في موقع سابق من هذا المبحث لنصوص المادتين (75 و 76) من قانون العمل وكان لب هذه المواد هو حماية العامل من المخاطر التي قد يتعرض لها الحدث أثناء عمله وجاء القانون وأكد على ضرورة احترام هذه المواد.

وبالنظر إلى نص هذه المادة نلاحظ مدى اهتمام المشرع الأردني بالحدث المستخدم وحمايته ومعاقبة كل من ينتهك حقوقه ويخالف القانون.

أولاً: الشروط الواردة في المادة (75) من قانون العمل:-

جاءت المادة (75) من قانون العمل كي تحدد المدة القانونية المسموح للحدث أن يعمل

فيها فقد نصت على ما يلي:-

يحظر تشغيل الحدث:-

(أ) أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن يعطي فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة

بعد عمل أربع ساعات متصلة.

(ب) بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً.

(ج) في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطل الأسبوعية.

هذا ما نصت عليه القوانين التي عنية بحماية الحدث، ولكن بالنزول إلى أرض الواقع، أرض

الحقيقة إلى الشارع والمؤسسات والمصانع هل سنجد تطبيقاً للقانون، للأسف فإن الواقع مؤسف جداً

حيث أن الدراسات الاجتماعية والعملية المتعلقة بالأحداث العاملين، تشير وتؤكد أن الظروف

القاسية تدفعهم إلى العمل المستمر والشاق ساعات متواصلة تزيد عن المدة المحددة في القانون



سواء بإرادتهم لضمان الكسب أو استغلالاً من أصحاب العمل لهم أو دفعاً وقسوة من الأهل لزيادة الكسب.

وللأسف فإن عدم وجود رقابة على أصحاب العمل يدفعهم لاستخدام الأحداث لتحقيق أقصى ربح ممكن، وفي المقابل فإن الحدث وأسرته خاضعين وغير قادرين على الشكوى أو الاعتراض وذلك عائد لأحد السببين التاليين<sup>(1)</sup>:

أ- بسبب الحاجة .

ب- إن عمل الحدث في مثل هذا السن غير قانوني وبالتالي فإن رد الفعل الوحيد للحدث المستخدم وأهله هو السكوت والقبول بهذا العمل الظالم الجائر وفي هذا مخالفة واضحة صارخة وصريحة لاتفاقية حقوق الطفل وخاصة المادة (31) منهما والتي تؤكد على حق الطفل في الراحة واللعب المناسب لعمره بالإضافة إلى مخالفتها نصوص القانون وعلى وجه التحديد المادة (75) من قانون العمل الأردني<sup>(2)</sup>.

---

(1) أبو بكر، محمد (2019) التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، ص459.

(2) دبدوب، نهاية، العلاقة المقدمة من قبل وزارة العمل للندوة الإقليمية الثلاثية حول عمالة الأطفال مرجع سابق - ص 12.

ثانياً: الشروط الواردة في المادة (76) من قانون العمل:

جاءت المادة (76) من قانون العمل الأردني وحددت الوثائق والمستندات التي يجب على

صاحب العمل أن يطلبها من الحدث أو من ولي أمره وهي:

1. صورة مصدقة عن شهادة الميلاد.

2. شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة

الصحة.

3. موافقة ولي أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة وتحفظ هذه المستندات في ملف

خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه فيه وأجره وإجازاته.

ونص على معاقبة كل من يخالف نص القانون حيث جاء في المادة (77) من قانون

العمل ما يلي: "يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا

الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد عن خمسمائة

دينار وتضاعف العقوبة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب

التقديرية المخففة"<sup>(1)</sup>.

(1) الخطيب، تمام وبين ممت، ذو الفقار (2018) عقد العمل تحت الاختبار، مجلة القانون، 8(1): 123-134.

## الفصل الثاني

### عقد عمل الأحداث وآثاره

إن عقد العمل قد شهد العديد من التطورات وذلك لأنه يتصل بالأفراد واتصالاً واضحاً، وقد بدأ بصورة نشاط فردي لسد الحاجات المختلفة للأفراد، ثم أصبح من النشاطات التي تلبى حاجة الغير، حيث نشأ العمل التابع المأجور الذي اتخذ بدوره أشكال عدة ونظم متنوعة ثم تطويرها مع تطور المجتمعات، كما تأثر عقد العمل بمجمل التطورات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية السائدة. وبسبب ازدياد هذه النشاطات كان لا بد للدولة من التدخل وذلك لتنظيم عقد العمل بين رب العمل وكذلك الأطراف الأخرى وذلك من أجل تحقيق التوازن والاستقرار في ميدان العمل، وبما يتطلب النزاعات التي يمكن أن تنتج عن العلاقات التعاقدية بين رب العمل والعامل<sup>(1)</sup>.

ويعد عقد العمل من العقود الرضائية والذي يرتب التزامات قانونية على طرفي العقد، فالعقد شريعة المتعاقدين، حيث يستطيع أطراف العقد وضع الشروط التي تم الاتفاق عليها وبما يتفق مع النظام العام والآداب وأن لا يكون في هذه الشروط أي مخالفة كما من خلال عقد العمل يتم بيان حقوق والتزامات كلا الطرفين<sup>(2)</sup>.

(1) المصاروة، هيثم (2008) المتقى في شرح قانون العمل ودراسة مقارنة بالقانون المدني، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ص13.

(2) الضمور، أحمد (2005) الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ص12.

يحظى الأحداث، بحكم صغر سنهم، بمعاملة خاصة تنص عليها الصكوك الدولية لحقوق الإنسان. وتشتترط هذه المعايير أن يُعامل الأحداث معاملة بطريقة تفيدهم إلى أقصى حد بحيث ينضجوا ويتحولوا إلى مواطنين مسؤولين بدلا من أن يقعوا في شرك الجريمة. وجميع التدابير التي تتخذ بخصوص الأحداث ينبغي أن تراعي هذا الهدف المتمثل في إعادة التأهيل<sup>(1)</sup>.

ويرى الباحث أنه لا بد من تحديد إطار عمل الإحداث والآثار المترتبة على عملهم حيث لا بد أن يكون هذا العمل من خلال القانون الذي ينظم عمل الإحداث في قانون العمل والذي يبين الأمور التي يمكن أن يعمل من خلالها الحدث.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا الفصل من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: أركان عقد عمل الأحداث وخصائصه

المبحث الثاني: آثار عقد العمل

---

(1) عطية، حمدي رجب (2015) الإجراءات الجنائية بشأن الأحداث في التشريعين الليبي والمصري في ضوء

الآفاق الجديدة للعدالة الجنائية في مجال الأحداث، دار النهضة العربية، ص7.

## المبحث الأول

### أركان عقد عمل الأحداث وخصائصه

بالرجوع الى تعريف عقد العمل في المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم 96/8 وتعديلاته، نجد أن عقد العمل قد يكون لمدة محددة أو غير محددة، ولمدة العقد أثراً على حقوق العامل، حيث أن العامل لا يلزم بالعمل لدى صاحب عمل واحد طيلة حياته، فان عقد العمل كأى رابطة تعاقدية أخرى ينتهي بحسب القواعد العامة وينتهي بالفسخ والإنهاء بالإرادة المنفردة في حالات أخرى<sup>(1)</sup>.

ومن المعلوم أن العمل تعدّ تكليفاً للقائمين بها قبل أن تكون حقاً لهم، فليس المقصود من استخدام العاملين هو إلحاقهم بعمل يزرعون منه، ومنحهم بعض المزايا والحقوق، إنما الهدف هو إيجاد هيئة تتولى تسيير مرافق الدولة وتنفيذ أهدافها العامة في خدمة الشعب؛ إذ إن العمل خدمة تناط بأهلها وعناصرها مجموعة من الواجبات يتحملها العامل مقابل ما تكفله له الوظيفة من حقوق.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا المبحث من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: أركان عقد عمل الأحداث

المطلب الثاني: خصائص عقد عمل الأحداث

(<sup>1</sup>) هاشم، هشام رفعت (1973) شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة على النصوص والفقه والقضاء في

الدول العربية والأجنبية) (بدون رقم طبعة)، مكتبة المحتسب، عمان ، صفحة (38-39).

## المطلب الأول

### أركان عقد عمل الأحداث

من خصائص عقد العمل أنه من العقود الزمنية، وهي خاصة قد تعرضه لأحد الأسباب التي تطرأ عليه اثناء تنفيذه، فتمنع تنفيذه بشكل مؤقت، سواء كان السبب يعود للعامل أم لصاحب العمل أم لأمر خارج عن إرادة الطرفين، وبدلاً من اللجوء إلى إنهاء العقد لوجود أحد تلك الأسباب، لا بد من إيجاد نظام يسمح ببقاء العقد على الرغم من اعفاء طرفيه من تنفيذ التزاماته بشكل مؤقت، ولما كانت القواعد العامة غير كافية لمعالجة تلك الأسباب، نظراً لخصوصية عقد العمل كونه عقداً يوفر مصدر رزق الفرد واسرته، فقد تم اللجوء لنظام خاص بعقود العمل ألا وهو وقف عقد العمل<sup>(1)</sup>. يجب أن تتوافر في العقد المبرم الأركان العامة للعقد، وهي: الرضا، والمحل، والسبب، وسأبحثها في ثلاثة فروع.

### الفرع الأول: الرضا في العقد:

الرضا هو توافق إرادتي المتعاقدين على إحداث الأثر القانوني المقصود من إبرام العقد، ويجب أن يكون صحيحاً غير مشوب بأي عيب من عيوب الرضا، وهي في القانون المدني الأردني: الإكراه، والغلط، والتعريض المقترن بالغبن الفاحش<sup>(2)</sup>.

(1) الأهواني، حسام الدين (1991). شرح قانون العمل، القاهرة: ابناء وهبة حسان، ص564.

(2) انظر: المواد (135-156) مدني أردني.

أولاً: كيفية وجود الرضا (الإيجاب والقبول) في العقد: يتم التعبير عن الرضا في العقد عن طريق التعبير عن الإرادة حيث تستدعي جزم الإرادتين في مجلس التعاقد، فلا بد أن تكون صيغة الإيجاب والقبول مفيدة للبت في العقد وإلا كانت النية بإتمام العقد منتفية<sup>(1)</sup>.

ثانياً: سلامة الرضا في العقد: يجب أن يكون الرضا في العقد صحيحاً، بمعنى أن يصدر عن شخص يتمتع بالأهلية اللازمة لإبرام العقد، وأن يكون خالياً من أي عيب من عيوب الرضا.

أ- الأهلية: تطرح الأهلية اللازمة لإبرام العقد مشكلة هامة، لأن التعاقد بعد التحقق من أهلية المتعاقدين في ظل التشريع الأردني - إلى المادة (1/12) من القانون المدني الأردني، والتي تنص بأنه: ".... وفي التصرفات المالية التي تعقد في المملكة الأردنية الهاشمية وتترتب آثارها فيها إذا كان أحد الطرفين أجنبياً ناقص الأهلية يرجع إلى سبب فيه خفاء لا يسهل على الطرف الآخر تبيينه، فإن هذا السبب لا يؤثر في أهليته".

ب- عيوب الرضا: لا يؤثر العقد أية مشكلة خاصة بسلامة الرضا، فمثلاً لا يشترط للاعتداد بالوسائل الاحتياطية التي يلجأ إليها المتعاقد للتأثير في الحالة النفسية للمتعاقد الآخر أية شروط معينة، ومن ثم فإن مشكلة سلامة الرضا يمكن ردها إلى القواعد العامة في الغلط، والإكراه، والتغريب مع الغبن الفاحش<sup>(2)</sup>.

(1) الزرقا، مصطفى أحمد (1999) العقود المسماة في الفقه الإسلامي، عقد البيع، ط1، دار القلم للنشر، دمشق،

سوريا، ص 346.

(2) للوقوف على الأحكام الخاصة بعيوب الرضا، راجع المواد (135-156) مدني أردني.

ثانياً: **المحل في العقد:** لا يثير التعاقد عن بُعد أية مشكلة تتعلق بمحل العقد، حيث يمكن رد هذا الأمر إلى القواعد العامة، وبالتالي فإنه نستطيع تطبيق أحكام القانون المدني الأردني على العقد<sup>(1)</sup>.

ثالثاً: **السبب في العقد:** يشترط في السبب بشكل عام أن يكون موجوداً، وأن يكون مشروعاً<sup>(2)</sup>، ويخضع سبب العقد للأحكام العامة التي يخضع لها محل العقد إلا ما ورد في شأنه نص خاص في القانون.

ويرى الباحث يكون العقد غير محدد المدة، عندما لا تحدد مدة العقد صراحة أو ضمناً، أو عندما يكون العقد محددًا، إلا أنه يتضمن شرطاً يخول كلاً من العاقدين أن ينهيه بإعلان قبل انقضاء مدته، أو عندما يستمر العاقدان في تنفيذ العقد المحدد بعد انقضاء مدته. كما يقصد بانتهاء العقد انقضاء الرابطة العقدية بما ترتب عليها من حقوق والتزامات لكل من طرفيها.

ومن الأسباب العامة لانتهاء عقد العمل، انفساخه لقوة قاهرة تعوق تنفيذ التزام ناشئ عنه، أو فسخه لامتناع أحد طرفيه عن الوفاء بالتزام ترتب بمقتضاه في ذمته، أما الأسباب الخاصة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فهي مرتبطة بالإرادة المنفردة لكل من طرفي العقد، شريطة أن يقوم الطرف الراغب في إنهاء العقد بإخطار الطرف الآخر برغبته مقدماً، وأن يستند إلى مبرر مشروع.

(1) انظر: المواد (158-164) مدني أردني.

(2) انظر: المادة (2/156) مدني أردني.



ينتهي العقد فور صدور الإرادة المنفردة بالإنتهاء، وبدون حاجة إلى إشعار مسبق - كأستثناء على القاعدة العامة من وجوب أن يسبق ذلك إشعار - عندما نكون أمام عقد عمل تحت شرط التجربة، أو عندما يفسخ العقد لقوة قاهرة، أو عندما يلجأ رب العمل إلى الفصل التأديبي استناداً إلى إحدى الحالات الواردة في المادة (28) من قانون العمل، أو عندما يلجأ العامل إلى إنتهاء عقد العمل استناداً إلى أي حالة من الحالات الواردة في المادة (29) من قانون العمل.

## المطلب الثاني

### خصائص عقد عمل الأحداث

لكل عقد خصائص يتميز بها ومن هذه العقود عقد العمل للأحداث حيث يتميز بالعديد من الخصائص التي تميزه عن غيره بشكل عام.

أما الخصائص الأساسية التي يتميز بها عقد عمل الأحداث فهي<sup>(1)</sup>:

1- من العقود المسماة: حيث أن عقد العمل يعد للأحداث من العقود المسماة لكونه يهدف

إلى تنظيم علاقات العمل وفق أحكام معينة، كما أن قوانين عقد العمل لا تنطبق إلا

على الأفراد المحددين في قانون العمل.

2- من العقود الرضائية: حيث تتم بالموافقة والإيجاب بين طرفي العقد، أي يتمثل بقبول

كل من العامل وصاحب العمل دون الحاجة لصياغته أو إفراغه بشكل معين في هذا

العقد.

3- من عقود المعاوضة: تعتبر عقود العمل من عقود المعاوضة لكون كل من طرفي

العقد يتلقيان مقابلاً، إذ يقوم الحدث بتقديم العمل بمقابل وهو الأجر من صاحب

العمل.

4- من العقود الملزمة للطرفين: أي يلزم العامل بتقديم خدماته في العمل ويلزم صاحب

العمل بدفع الأجر للعامل، وإذا خالف آخر الطرفين هذه الشروط يحق لأحدهما فسخ

العقد بعد الإنذار الأول.

(1) المصاروة، هيثم حامد (2006) شرح قانون العمل الليبي (عقد العمل الفردي)، بدون رقم، طبعة، دار

المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، صفحة (59-60).

5- يعد من العقود الزمنية: وذلك لأن الزمن يعد عنصراً جوهرياً في العمل لكون الأجر يحدد وفق زمن العمل، لذا فقد يكون العمل ضمن مدة زمنية محدد أو غير محددة.

ويمكن استنباط ثلاثة عناصر لعقد العمل من التعريفين المذكورين أعلاه وهي

عنصر العمل وعنصر الأجر وعنصر التبعية.

### أولاً: عنصر العمل

عرفت المادة الثانية في قانون العمل الأردني العمل بأنه (كل جهد فكري أو جسماني يبذله

العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي).

والمقصود بالعمل كعنصر من عناصر عقد العمل هو التعهد بالقيام بالعمل بتنفيذ العمل، وهذا ما أكده القضاء الأردني من أنه (لا يشترط لاستحقاق العامل لأجره أو لأجر عمله الإضافي أن يقوم بالعمل مثلاً بل يكفي في ذلك أن يكون مستعداً لأداء العمل عندما يطلب إليه ذلك)<sup>(1)</sup>.

فقد نصت المادة 19/أ من قانون العمل أن (على العامل تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في

تأديته عناية الشخص العادي، وأنه يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المنفق عليه،

وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر، أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها، أو الآداب

العامة).

(<sup>1</sup>) تمييز حقوق رقم 1970/57 هيئة خماسية تاريخ 2018/4/24 وبذات المضمون أيضاً تمييز حقوق رقم

2017/77 هيئة خماسية تاريخ 68/4/4 ورقم 58/72 هيئة خماسية تاريخ 2016/1/1 منشورات عدالة.

إلا أنه تجدر الإشارة هنا إلى أن العمل العام لا يخضع لقانون العمل<sup>(1)</sup> وبالتالي فأطراف علاقة العمل العام، والذين هم الدولة وأجهزتها الإدارية والمؤسسات العامة البلديات من الجهة والموظف العام وموظف البلدية من جهة أخرى- هؤلاء لا يخضعون لأحكام قانون العمل كقاعدة عامة<sup>(2)</sup>.

وهذا ما كرسته محكمة التمييز في العديد من قراراتها، فقد جاء بأحدها (\* أن المادة (2) من نظام الخدمة المدنية رقم (1) لسنة (88) قد عرفت الموظف بأنه:- الشخص المعين بقرارات المربع المختص بذلك، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر بما في ذلك الموظف براتب شهري مقطوع، أو بعقد على حساب المشاريع أو الأمانات أو التأمين الصحي، ولا يشمل العامل الذي يتقاضى أجراً يومياً.

حيث أن المدعي عين في وزارة الأوقاف بوظيفة مؤذن وقاوم ، بالراتب المخصص لهذه الوظيفة في الموازنة العامة، ويتقاضى راتباً شهرياً مقطوعاً، وليس أجراً يومياً، ولذا فهو بهذه الصفة موظف يخضع لنظام الخدمة المدنية، وليس عاملاً ولهذا فإن أحكام قانون العمل لا تنطبق عليه، فيما يتعلق بالحقوق التي تترتب له من جراء إنهاء خدمته لأنه كان حين انتهائها، موظفاً وليس

(1) نصت المادة 3/أ من قانون العمل على ما يلي (مع مراعاة أحكام الفقرة ب من هذه المادة تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء الموظفين العامين وموظفي البلديات).

(2) زهران، همام محمد (1998) قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية،

عاملاً ولذا فإن تقديمه الدعوى للمطالبة بحقوق عمالية بصفته عامل، وبدون رسوم يجعل دعواه حقيقة بالرد شكلاً<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: عنصر الأجر

عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأجر بأنه (كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي)<sup>(2)</sup>.

يستفاد من هذا النص، أن عقد العمل من عقود المعارضة، ولا يوجد إلا إذا كان العمل مأجوراً، ويجمع الفقه<sup>(3)</sup> على أن العامل يقدم عمله ويأخذ مقابلته الأجر، وصاحب العمل يعطي

(1) تمييز حقوق رقم 99/2168، هيئة خماسية تاريخ 2000/3/7، وبذات المضمون أيضاً تمييز حقوق رقم 97/1686 هيئة خماسية تاريخ 97/11/5 وفي قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2006/1487 هيئة خماسية تاريخ 2006/11/14 منشورات عدالة (لم تعتبر الجمعية العلمية الملكية دون مؤسسات الدولة وموظفوها لا يندرجون تحت مفهوم الموظفين العموميين).

(2) وقد عرف القانون المدني الأجر في المادة 810، 1- بقوله أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت.

2- فإذا لم يكن الأمر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة).

(3) انظر زكي، محمود جمال الدين (1983) قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، ص219، المرسي، عبد العزيز (2000) شرح قانون العمل، المنوفية، دار الكتاب، ص(136 و137).

الأجر ويحصل في مقابله على العمل، ومن ثم فإن الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق صاحب العمل، هو أيضاً سبب التزام العامل.

وقد استقر اجتهاد محكمة التمييز على أن هناك معيارين تتميز بها العامل عن غيره من المستخدمين هما: معيار الأجر، ومعيار التبعية والإشراف<sup>(1)</sup>.

### ثالثاً: عنصر التبعية

سبق لنا وأن عرفنا عقد العمل بأنه:- العقد الذي يتعهد بمقتضاه العامل، أن يؤدي العمل تحت توجيه أو إدارة صاحب العمل. ولهذا يشترط لكي يعتبر العقد عقد عمل، أن يتم أداء العمل لصاحب العمل تحت توجيهه وإدارته أي يشترط أن يكون العامل في مركز تابع بالنسبة إلى صاحب العمل<sup>(2)</sup>.

ويثور التساؤل عن ماهية رابطة التبعية، فقد أخذ عنصر التبعية في بادئ الأمر مفهوماً إنقذاً، ثم اتخذ طابعاً قانونياً، وأخيراً عادت فكرة التبعية الاقتصادية وهي التي تبناها الفقه الحديث<sup>(3)</sup>.

(1) لطفاً انظر في ذلك قرار رقم 2006/1935 هيئة خماسية تاريخ 2006/11/7 والقرار رقم 4/2006/1942

هيئة خماسية تاريخ 2006/12/28 والقرار رقم 2006/439 هيئة خماسية تاريخ 2006/9/27.

(2) منصور، شاب توما (1977) شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، الطبعة السادسة، دار الحرية للطباعة، بغداد، صفحة 327-328.

(3) ميروك، رمزي فريد (2000) الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، القسم الثاني علاقات العمل الفردية، ط1، ص196.

وذهب الفقه الحديث إلى تحديد التبعية يتم بالنظر إلى المركز الاقتصادي والاجتماعي لمن يقوم بالعمل، فتتوافر التبعية الاقتصادية إذا ما كان العمل هو المصدر الوحيد أو الأساسي لرزق من يقدم العمل. وبمعنى آخر تركز التبعية الاقتصادية على حاجة العامل إلى أجره، وارتباطه بجهد أو يستمد منه كل وسيلته في العيش ويقضي في الحصول عليه جميع وقته، فيكون تابعاً لمن يعطيه كل دخله<sup>(1)</sup>.

ومهما يكن من أمر فقد استقر اجتهاد محكمة التمييز (على أن ركن التبعية يتوافر بإشراف صاحب العمل على العامل عندما يكون له هيمنة على نشاط العامل أثناء تنفيذ العقد، وأن يرسم له طريق العمل وحدوده وأن يحاسبه على عمله ولا يعين لتوافر ركن الإشراف أن يتتبع صاحب العمل باستمرار وهو يقوم بعمله)<sup>(2)</sup>.

---

(1) زكي محمود جمال الدين، قانون العمل، المرجع السابق، ص 293.

(2) تمييز حقوق رقم 2005/1489 هيئة خماسية تاريخ 2005/11/20 وبذات المضمون أيضاً تمييز حقوق رقم 2004/3610 هيئة خماسية تاريخ 2005/2/22 ورقم 2006/439 هيئة خماسية تاريخ 2006/9/27،

## المبحث الثاني

### آثار عقد العمل

يقصد بآثار العقد انقضاء الرابطة العقدية بما ترتب عليها من حقوق والتزامات لكل من طرفيها، ولما كان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين فإنه تسري عليه القواعد العامة المقررة في القانون المدني من حيث انقضائه أو فسخه<sup>(1)</sup>. وبالرجوع إلى القانون المدني الأردني نجد أنه تناول موضوع إنتهاء عقد العمل في المواد (828 و 829 و 830)<sup>(2)</sup>. أما قانون العمل الأردني وتعديلاته فقد تناول هذا الموضوع في المواد (21 و 22)<sup>(3)</sup>. وعليه فإن أسباب انقضاء عقد العمل،

(1) المصاروة، حامد، المنتقى في شرح قانون العمل، مرجع سابق، أصله 244، ص 395.

(2) نصت المادة 88 (1-1) ينتهي عقد العمل بانقضاء المدة المحددة له ما لم يشترط تجديده كما ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه. 2- وإذا لم تكن المدة معينة بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه جاز لكل من العاقدين إنهاء العقد في أي وقت أراد (...).

والمادة 829 (1-1) يجوز فسخ العقد إذا حدث عذر يمنع تنفيذ موجه

2- ويجوز لأحد العاقدين عند وجود عذر طارئ يتعلق به أن يطلب فسخ العقد.

3- وفي الحالتين المشار إليهما يضمن طالب الفسخ ما ينشأ عن الفسخ من ضرر للمتعاقد الآخر).

والمادة (830) (ينفسخ العقد بوقاة العامل كما يفسخ بوقاة رب العمل إذا كانت شخصيته قد روعيت في إبرام العقد).

(3) نصت المادة (21) منه على (ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

أ- إذا اتفق الطرفان على إنهائه.

ب- إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى.

ج- إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي).



قد تكون أسباب عامة تشترك فيها جميع العقود (العقود المحددة المدة والعقود غير المحددة) وقد تكون أسباب خاصة لكل نوع من العقود<sup>(1)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا كان الإشعار من جانب العامل، فيجب عليه الاستمرار في العمل طوال مدة الإشعار، مقابل أجره كاملاً ولكن إذا ترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار، فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل، بل يجب عليه أن يدفع تعويضاً لصاحب العمل عن المدة التي ترك فيها العمل، ويكون ذلك بما يعادل أجره عنها<sup>(2)</sup>.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا المبحث من خلال المطالبين التاليين:

المطلب الأول: الأسباب العامة لإنهاء عقد العمل.

المطلب الثاني: الأسباب الخاصة لإنهاء عقد العمل.

---

وكذلك نصت المادة (22) من القانون ذاته (لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في

العقد شخصية صاحب العمل).

(1) د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، مرجع سابق، أصله 244.

(2) أنظر تمييز حقوق رقم 2006/125 هيئة خماسية تاريخ 2006/6/29 والقرار رقم 2004/2613 هيئة خماسية

تاريخ 2005/1/9. منشورات عدالة.

## المطلب الأول

### الأسباب العامة لإنهاء عقد العمل

ينتهي عقد العمل، أما بانفساخه لقوة القاهرة تعوق تنفيذ التزام ناشئ عنه، وإما بفسخه

لامتناع أحد طرفيه عن الوفاء بالتزام ترتب بمقتضاه في ذمته<sup>(1)</sup>.

### الفرع الأول: انفساخ عقد العمل:-

نصت المادة (247) من القانون المدني الأردني على أنه:- (في العقود الملزمة للجانبين،

إذا طرأت قوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا، انقضى معه الالتزام المقابل له، وانفسخ العقد من

تلقاء نفسه.....).ينفسخ عقد العمل إذا امتنع على أحد المتعاقدين بقوة القاهرة تنفيذ التزاماته الناشئة

عنه، ويقع الانفساخ من تلقاء نفسه قبل انتهاء المدة إذا كان العقد محدد المدة، ودون مراعاة لمهلة

إذا كان العقد غير محدد المدة، سواء طرأت القوة القاهرة من جانب العامل فمنعته من تنفيذ العمل

أو من جانب صاحب العمل فمنعته من تقديمه، ولا ينسب الإنهاء إلى العاقد الذي يتمسك به، لأنه

يرجع إلى حادثة أجنبية عنه، ولا يعتبر قوة القاهرة<sup>(2)</sup> إلا أمر غير ممكن توقعه ولا دفعه يؤدي إلى

استحالة تنفيذ الالتزام، لا بمجرد صعوبة تنفيذه أو زيادة كلفته دون أن يسبقه أو يقترن به خطأ

المدين. ويجب لانفساخ عقد العمل أن يترتب على القوة القاهرة استحالة نهائية لتنفيذ التزام ناشئ

(1) زكي، محمود جمال الدين عقد العمل، مرجع سابق، ص 915.

(2) استقر اجتهاد محكمة التمييز الأردنية على أن شرطي القوة القاهرة، هما عدم امكان توقعها واستحالة دفعها

انظر على سبيل المثال القرار رقم 99/310 هيئة عامة تاريخ 99/4/28 والقرار رقم 97/928 هيئة خماسية

تاريخ 97/8/16 والقرار رقم 90/245 هيئة خماسية تاريخ 90/8/26. منشورات عدالة

عنه، لأن الاستحالة المؤقتة التي تلحقه لا تؤدي إلا إلى مجرد وقف العقد. وهذه الاستحالة إما أن تكون من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل، وسأعرض لهما على النحو الآتي:

#### أ- استحالة التنفيذ من جانب العامل<sup>(1)</sup>.

حددت الفقرة جـ من المادة (21) من قانون العمل هذه الأسباب، بالوفاة والمرض والعجز

الذين يقعدان العامل عن العمل.

#### 1- وفاة العامل

إن من خصائص عقد العمل قيامه على اعتبار شخصية العامل، فمن البديهي أن ينقضي هذا العقد بوفاة العامل، ولا يجوز لصاحب العمل، أن يطلب من ورثته القيام بالعمل الذي كان يؤديه مورثهم بمقتضى عقده معه، ولا يجوز بالمقابل لورثة العامل المتوفى أن يجبروا صاحب العمل على قبول أدائهم لعمل مورثهم<sup>(2)</sup>.

(<sup>1</sup>) نصت المادة (830) من القانون المدني الأردني (ينسخ العقد بوفاة العامل...) ونصت المادة (21/ج) ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية: [.... جـ (إذا توفي العامل أو أفقده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي)]. وللمزيد حول هذا الموضوع انظر د. جمال الدين زكي: قانون العمل، مرجع سابق، ص 510 وما بعدها ود. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 581، وما بعدها ومؤلفه بالاشتراك مع د. رمزي مبروك، الوسيط في قانون العمل، مرجع سابق، ص 725 وما بعدها ود. همام زهران، قانون العمل، مرجع سابق، ص 937 وما بعدها.

(<sup>2</sup>) عبد الرضا، عبد الرسول (1978) الوجيز في قانون العمل الكويتي، بدون رقم الطبعة، ودار النشر، الكويت،

وينقضي العقد بوفاة العامل وفاة حقيقية، وأياً كان سبب هذه الوفاة -لعموم النص- سواء كانت وفاة طبيعية أو نتيجة حادث عمد أو خطأ أو نتيجة انتحار العامل<sup>(1)</sup> ولا يحرم ورثة العامل من حقوقهم القانونية التي ترتبت بموجب عقد العمل، حتى ولو كان سبب الوفاة منافياً لتعاليم الأديان والأخلاق مثل الموت بطريق الانتحار<sup>(2)</sup>.

أما إذا توفي صاحب العمل<sup>(3)</sup> فإن وفاته لا تؤدي إلى إنهاء العقد، بل ينتقل إلى ورثته بانتقال ملكية المنشأة لهم، وفي هذه الحالة يسأل الورثة عن الالتزامات التي رتبها العقد في ذمة مورثهم قبل الوفاة ولكن في عدول ما آل إليهم من التركة، وذلك وفقاً للقواعد العامة في مسؤولية الوارث عن التزامات مورثه.

## 2- العجز والمرض

ينتهي عقد العمل إذا امتد العامل مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع المختص<sup>(4)</sup>.

(1) خليل، عدلي (1981) التعليق على قانون العمل الجديد رقم 137 لسنة 1981، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، ص16.

(2) الضمور، أحمد خليف (2004) الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، بدون طبعة ودار نشر ومكان نشر، الصفحة 78.

(3) نصت المادة (22) من قانون العمل الأردني (لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل).

(4) المادة (21/ج) من قانون العمل.

ويقصد بالعجز<sup>(1)</sup> في هذا السياق الضعف الدائم الذي يصيب العامل في قدرته على العمل كلاً أو جزءاً.

والعجز على هذا النحو يشكل مانعاً يحول دون أداء العامل للعمل المناط به، وبالتالي فإنه لا يعد سبباً من أسباب فسخ العقد، وإنما يعد موجباً لإنهائه بقوة القانون<sup>(2)</sup> ومن دون الالتفات إلى سبب ذلك العجز، أي سواء أكان ناجماً عن خطأ العامل أثناء العمل أو خارجه، أم نتيجة حادث أو اعتداء شخص آخر عليه، كما يستوي أن يكون عجزاً كلياً لحق بجمع قدرات العامل، أو جزئياً لحق ببعضها دون الآخر، على أنه يجب<sup>(3)</sup> على صاحب العمل في الحالة الأخيرة تحويل العامل إلى عمل آخر يستطيع القيام به إذا سمحت ظروف المنشأة بذلك، ويقع على عاتق صاحب العمل في هذه الحالة عبء إثبات عدم وجود مكان خالٍ للعامل.

(1) عرّف قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، 1- العجز الكلي الإصابي بأنه: كل عجز ينجم عن

إصابة عمل يحول كلياً وبصفة دائمة دون مزاولة المؤمن عليه -العامل الذي تسري عليه أحكام هذا القانون-

أي مهنة أو عمل يتقاضى عليه أجراً. 2- العجز الكلي الطبيعي الدائم بأنه: العجز غير الناجم عن إصابة

العمل والذي يحول كلياً وبصفة دائمة دون مزاولة المؤمن عليه أي مهنة أو عمل يتقاضى عنه أجراً. 3-

العجز الجزئي الطبيعي الدائم: العجز غير الناجم عن إصابة عمل وغير القابل للشفاء يفقد المؤمن عليه بسببه

القدرة على مزاولة مهنته الأصلية إلا أنه لا يحول دون مزاولته أي عمل آخر يتقاضى عنه أجراً.

(2) انظر تمييز حقوق رقم 65/393 هيئة خماسية تاريخ 65/12/14 منشورات عدالة، والذي جاء فيه (أن عجز

العامل عن القيام بعمله يجعل عقده مفسوخاً من تلقاء نفسه بسبب استحالة تنفيذه من جانبه...).

(3) المادة (14) من قانون العمل.

## ب- استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل

تعد استحالة التنفيذ من جانب رب العمل مبرراً لانقضاء عقد العمل بقوة القانون ولمعرفة

الاستحالة التي يترتب عليها انقضاء عقد العمل بقوة القانون نميز بين فرضين:-

**الفرض الأول:** إذا كان سبب الاستحالة أجنبياً لا بد لرب العمل فيه، فإن عقد العمل ينقضي بمجرد

تحقيق هذه الاستحالة التي لا بد لصاحب العمل فيها، دون أن يلتزم رب العمل اتجاه العامل

بالتعويض عن مدة العقد إذا كان العقد في عقود المدة، أو عن مدة الإشعار إذا كان العقد من

العقود غير المحددة المدة. فعقد العمل يعد منتهياً بقوة القانون دون مسؤولية على رب العمل.

وفي هذا الصدد يمكن الإشارة إلى ما قرره محكمة التمييز من ((أن انقضاء المطعم مادياً

بالحريق، ولم يجر تجديده أو إصلاحه يؤدي إلى انفساخ عقد العمل، لاستحالة تنفيذ الالتزامات

التي يترتبها عقد العمل، إذا لم يكن لأحد الطرفين يد فيها، ولا يؤدي ذلك إلى حرمان العامل من

المكافأة وبديل الإشعار ونسبة ما يستحقه من الإجازة السنوية، ولا يحكم له بالأمر المطالب بها عن

الفترة التي لم يعمل بها بعد احتراق المطعم، لأن قانون العمل رتب على صاحب العمل دفع الأجر

للعامل مقابل العمل الذي يقدمه العامل))<sup>(1)</sup>.

وإنني أرى أن محكمة التمييز قد جانبت الصواب عندما حكمت للعامل ببديل الإشعار رغم

انفساخ عقد العمل، بسبب استحالة تنفيذ التزام صاحب العمل هنا، كان لسبب أجنبي لا يد له فيه

تمثل بحريق المطعم، فعقد العمل هنا يعتبر منتهياً بقوة القانون، وليس لإرادة صاحب العمل أي أثر

في إنهاء العقد.

(1) تمييز حقوق رقم 99/2643 هيئة خماسية تاريخ 2000/3/6.

**الفرض الثاني:** إذا كان سبب استحالة تنفيذ عقد العمل يرجع إلى صاحب العمل وليس بسبب أجنبي فلن يترتب عليه انتهاء العقد بقوة القانون وإنما يكون انتهاء عقود العمل في هذه الحالة إنهاء لها من جانب صاحب العمل فيستحمل نتائج هذه الإنهاء ومنذ ذلك اغلاق المنشأة بقرار من الإدارة المخالفة ارتكبتها صاحب العمل، أو الإغلاق بسبب رغبة صاحب العمل في اعتزال نشاطه بصفة نهائية.

وهذا ما كرسته محكمة التمييز في العديد من قراراتها فقد جاء بأحدها<sup>(1)</sup> يستفاد من أحكام المادة (31) من قانون العمل أن المشرع أجاز لصاحب العمل، إنهاء عقود العمل غير محددة المدة، إذا كان يمر بظروف اقتصادية سيئة، أو وجود ظروف فنية توجب تقليص حجم العمل، أو استبدال نظام الإنتاج بأخر، أو التوقف نهائياً في العمل، شريطة أن يقوم صاحب العمل بتبليغ وزير العمل بذلك للحصول على موافقته، وحيث أنه من الثابت من خلال البيانات المقدمة في الدعوى، بأن المدعي عمل لدى المدعى عليها من اليوم الأول في شهر آذار لعام 1997، ولغاية 2003/9/30 وأن المدعى عليها كصاحبة عمل، تقدمت بموجب كتابها المؤرخ في 2003/7/2 إلى وزير العمل تطلب بموجبه إنهاء عقود 43 عاملاً، لم يكن المدعى من بينهم، وأن المدعى عليها لم تتوقف عن ممارسة أعمالها، بالمعنى المقصود من المادة (254) من قانون الشركات، وحيث أن وزير العمل استعمل صلاحياته المنصوص عليها في المادة (31/ب) من قانون العمل، وشكل لجنة للنظر في طلب صاحب العمل، فقررت اللجنة الموافقة على إنهاء (15) عاملاً فقط لم يكن المدعي من بينهم، مما يجعل إنهاء المدعي عليها لصاحب المدعي لا يستند إلى سبب مشروع

(1) تمييز حقوق رقم 2007/1969، هيئة عامة، تاريخ 2007/12/24، منشورات عدالة.

ويعتبر فصله تعسفياً..<sup>(1)</sup>. ولما كانت المادة 31/ب من قانون العمل قد أجازت لوزير العمل

تشكيل لجنة من أطراف الإنتاج الثلاث، للتحقق من سلامة الإجراءات فقد أصدر الوزير قراره<sup>(2)</sup>

بتشكيل لجنة، للنظر في إنهاء أو تعليق عقود العمل على الوجه الآتي:

تتشكل اللجنة من ثلاثة أعضاء، يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة كما يلي:

أ- ممثل عن الوزارة ونائباً عنه في حالة غيابه (مقرر اللجنة).

ب- ممثل عن أصحاب العمل.

ج- ممثل عن العمال يسميه الاتحاد العام لنقابات العمال.

وتمارس اللجنة لغايات النظر في حالات إنهاء عقود العمل، أو تعليقها ما يلي:

1- التحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل، وتقديم التوصيات بشأنها إلى وزير العمل.

2- متابعة وضع المؤسسة من خلال مفتشي العمل، في حالة عودة عملها إلى طبيعته خلال

سنة من تاريخ إنهاء عقود العمل، وإمكانية إعادة استخدام العمال في المؤسسة<sup>(3)</sup>.

(1) وحول ذات المضمون 2408 انظر أيضاً تمييز حقوق رقم 2007/2408 هيئة خماسية تاريخ 2007/12/17

ورقم 2007/82 (هيئة خماسية) تاريخ 2007/4/12 ورقم 2006/3914 (هيئة خماسية) تاريخ 2007/4/5

ورقم 2006/3910 (هيئة خماسية) تاريخ 2007/4/30، منشورات عدالة.

(2) انظر قرار تشكيل لجنة للنظر في إنهاء أو تعليق عقود العمل لسنة 2003 والمنشور على الصفحة 2140 من

عدد الجريدة الرسمية رقم 4595 بتاريخ 2003/4/30 (الملحق رقم (2))

(3) انظر المادتين الثانية والثالثة من قرار تشكيل اللجنة المشار إليه أعلاه.



## الفرع الثاني: فسخ عقد العمل

يعتبر فسخ عقد العمل السبب الثاني من الأسباب العامة التي ينقضي بها هذا العقد، حيث نصت المادة (1/246) من القانون المدني (في العقود المزمة للجانبين إذا لم يوف أحد العاقدين بما وجب عليه بالعقد جاز للعاقدين الآخر بعد إنذاره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه).

وتقتضي المبادئ العامة من ناحية وجوب صدور حكم بالفسخ بناء على دعوى يرفعها الدائن بعد أذار المدين، ومن ناحية أخرى إعطاء القاضي الذي ترفع إليه الدعوى، سلطة تقديرية إزاءها، فيجوز له أن يمنح المدين أجلاً إذا اقتضت الظروف ذلك، كما يجوز له أن يرفض الفسخ. ومع ذلك ليس لتلك القواعد رغم عمومها حظ من التطبيق في عقد العمل، إذ لا يلجأ فيه إلى القضاء للحكم بفسخه، بل يقع فسخه عادة بإرادة أحد طرفيه، بأن يرفض صاحب العمل استمرار العامل في العمل لديه، أو يمتنع العامل عن العمل لدى صاحب العمل، وتتقطع على هذا الوجه العلاقات بينهما دون تدخل القضاء، فإذا رضي العاقد الآخر بهذا الإجراء وقع الفسخ في الحقيقة بتراضي العاقدين، وإلا احتكم إلى القضاء مطالبات بالتعويض عن إنهاء العقد:

## المطلب الثاني

### الأسباب الخاصة بإنهاء عقد العمل

الأصل أن تنتهي العقود غير محددة المدة بالإرادة المنفردة لكل من طرفي العقد وهو ما قرره المادة (807) من القانون المدني بقولها (إذا لم تكن المدة محددة في العقد جاز لكل من طرفيه أن يفسخه في أي وقت، بشرط أن يعلن الطرف الآخر في المواعيد المحددة في القوانين الخاصة). وأكدته أيضاً المادة (23/أ) من قانون العمل بقولها (إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة، فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد، قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين).

وعليه إذا لم يثبت أن إرادة المتعاقدين قد انتهت إلى تمديد مدة العقد، أو إبرامه لإنجاز عمل معين فإنه يعتبر عقد غير محدد المدة. وإنهاء عقد العمل غير محدد المدة له مزايا بالنسبة لطرفي العقد فهو من جهة، يمكن العامل من الحصول على فرصة عمل وأجر أفضل، ومن جهة أخرى يساعد صاحب العمل على تحقيق مصالحه، ومواجهة الظروف الاقتصادية التي قد تقتضي الاستغناء عن بعض العمال. وعلى الرغم من هذه المزايا إلا أن لهذا الإنهاء مخاطر كثيرة تتمثل بما يلي<sup>(1)</sup>:-

1- قد يجعل إنهاء العقد، من العامل عاطلاً عن العمل.

2- قد يحرم صاحب العمل من عامل كفؤ.

(1) الضمور، أحمد خليف الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، مرجع

3- كما أن إنهاء عدد من العمال عقود عملهم في نفس الوقت، يترتب عليه الاضطراب في

عمل المؤسسة.

إلا أنه على الرغم من هذه المخاطر، إلا أن حق الفسخ بالإرادة المنفردة هو حق مقرر منعاً لتأييد العقد. لذلك نص القانون المدني وفي المادة 2/806 على عدم جواز أن تتجاوز مدة عقد العمل خمس سنوات، فإذا عقد لمدة أطول ردت إلى خمس.

وعليه فإن إنهاء العقد بالإرادة المنفردة هو تصرف قانوني، كونه يؤدي إلى إنهاء علاقة قانونية قائمة متمثلة بعقد العمل، وبالتالي ينبغي أن يصدر هذا الإنهاء من ذي أهلية، وممن له صفة قانونية في الإنهاء كي يعتبر صحيحاً. كما أن إنهاء العقد بالإرادة المنفردة بوصفه تصرفاً قانونياً، ليس قابلاً للرجوع فيه بل يترتب آثاره بمجرد صدوره وبمجرد إبلاغ الطرف الآخر به.

إلا أن المشرع لم يعط أي من طرفي العقد السلطة المطلقة لإنهائه في أي وقت وتحت أي ظرف، بل وضع عدة شروط لذلك<sup>(1)</sup>.

وعليه سأقوم أولاً بدراسة سلطة الإرادة المنفردة في إنهاء العقد غير محدد المدة بإشعار وسأعرض ثانياً لحالات الإنهاء المشروع بدون إشعار على النحو الآتي:-

**أولاً: سلطة الإرادة المنفردة في إنهاء العقد بإشعار**

لما كان إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة، ينطوي على مخاطر قد تقضي إلى إلحاق الضرر بأي من الطرفين، فقد تدخل المشرع ليضع من الأحكام ما يضمن استعمال ذلك

(1) أبو شنب، أحمد، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، صفحة 265.

الحق في نطاق الإطار والغاية المبتغى تحقيقها، وذلك عبر فرض شرطين لا بد من تحققهما في ممارسة هذا الحق، وهذين الشرطين هما:

أ- أن يقوم الطرف الراغب في إنهاء العقد، بإخطار الطرف الآخر برغبته مقدماً<sup>(1)</sup>.

ب- أن يستند الإنهاء إلى مبرر مشروع، بأن لا يكون الطرف الراغب في ممارسة الحق في الإنهاء متعسفاً في استعماله.

ثانياً: حالات الإنهاء المشرع للعقد بالإرادة المنفردة دون إشعار.

إذا كانت القاعدة العامة كما رأينا في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة، وجوب أن يسبق ذلك إشعار كي لا يفاجأ الطرف الآخر بهذا الإنهاء، إلا أنه مع ذلك هناك حالات لا تتطلب فيها الإشعار، ومن ثم ينتهي العقد فور صدور الإرادة المنفردة بالإنهاء، دون تطلب مدة سابقة لذلك<sup>(2)</sup>. وهذه الحالات هي:-

### 1- عقد العمل تحت شرط التجربة

عقد العمل تحت التجربة يجب أن لا تزيد مدته عن ثلاثة أشهر<sup>(3)</sup>، ولا يجوز تعيين العامل تحت التجربة لأكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد، وهذا العقد بمثابة عقد عمل معلق

(1) نصت المادة (23/أ) من قانون العمل على أنه (إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة

فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد مثل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب

الإشعار إلا بموافقة الطرفين)، لطفاً انظر المادة (807) من القانون المدني.

(2) أبو شنب، أحمد، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 268.

(3) لطفاً انظر المادة (35) من قانون العمل.

على شرط فاسخ، هو إعلان من تقرر الشرط لمصلحته، في رغبته في إنهاء العقد قبل انقضاء مدة التجربة لعدم رضائه على النتيجة، وقد نص المشرع على أن ثبوت عدم صلاحية العامل في فترة التجربة، يعتبر من الأسباب التي يجوز أن ينقض بها العقد أو علاقة العمل، وعدم الصلاحية يجب أن تفهم على معنى واسع فلا تتوقف على مجرد الكفاءة الفنية في أداء العمل فحسب، بل كذلك إلى ما يتطلبه العمل في توافر الثقة وحسن التعاون بين القائمين به.

وقد أجازت المادة 35/ب في قانون العمل، لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بدون إشعار، إذا لم يثبت العامل كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل<sup>(1)</sup>. إلا أن جانباً من الفقه يرى أن حق صاحب العمل في إنهاء العقد بدون أسفار خلال مدة التجربة، هو حق مطلق لا يلزم صاحب العمل بتبرير ممارسته، بعدم قناعته بعمل العامل أو كفاءته مثلاً.

## 2- حالة انفساخ العقد بقوة القاهرة

فالعقد يفسخ بحكم القانون، وتعتبر حاجة إلى إجراءات أمام القضاء، إذا استحال تنفيذ التزام أحد المتعاقدين، ذلك أن القوة القاهرة التي ينشأ عنها استحالة تنفيذ الالتزام الناشئة عن عقد العمل، تؤدي إلى انفساخ هذا العقد<sup>(2)</sup>. وبالتالي لا مجال للقول بوجود الإشعار<sup>(3)</sup>.

(1) لطفاً أنظر تمييز حقوق رقم 99/1386 هيئة خماسية تاريخ 2000/4/18 والقرار رقم 99/142 هيئة خماسية تاريخ 99/8/16.

(2) العمروسي، أنور (21999) قضاء العمال، الطبعة الثانية، بدون دار ومكان نشر، عام 81-82، ص554.

(3) انظر تمييز حقوق رقم 99/2643 هيئة خماسية تاريخ 2000/3/6 والتعليق عليه في المطلب الأول والوارد

تحت البند لا انفساخ عقد العمل (ب- استحالة التغير في جانب صاحب العمل).

### 3- الفصل التأديبي:

نصت المادة 28 من قانون العمل، على الحالات التي يجوز فيها لرب العمل فصل العامل دون إشعار.

وعند استعراض هذه الحالات نجد أنها تجمع شتات لا ينتظمه أصل واحد، فهي تجمع بين حالات ينطوي بعضها على خطأ تأديبي، وبعضها على خطأ تقصيري، وبعضها الثالث على خطأ عقدي.

وأياً كان الأمر فهذه الحالات وردت في النص على سبيل الحصر، وعليه فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يفسخ العقد بإرادته المنفردة في غير هذه الحالات، سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة. وأن الحالات التي أوردتها المادة 28 هي:-

أ- إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره، أو قدم شهادات أو وثائق مزورة، بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره. (المادة 28/أ من قانون العمل)

ويقصد بانتحال العامل شخصية غير صحيحة، إيهام صاحب العمل بأنه شخص آخر، أو بأنه هو الشخص الذي تتوافر فيه الشروط والصفات التي يتطلبها العمل المطلوب. ويقصد بتقديم شهادات أو وثائق ضرورة، إيهام صاحب العمل بأنه ذو خبرة ويحمل مؤهلات معينة، بحيث يقدم على التعاقد معه تحت تأثير هذا الوهم<sup>(1)</sup>.

(1) علي، عامر محمد (1999) شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، الأردن،

وفي الصورتين المتقدمتين اللتين تضمنهما النص، وهو انتحال الشخصية الكاذبة وتقديم وثائق مزورة، يكون العامل قد غرر بصاحب العمل، والتغيير متى اقترن بغبن فاحش فإنه يعد وفقاً لقواعد القانون المدني عيباً من عيوب الإرادة، وكان لمن غرر به فسخ العقد<sup>(1)</sup> إلا أن المشرع بهذا النص يكون قد أخضع التقرير في عقد العمل لقواعد خاصة، تجيز لصاحب العمل فسخ العقد بالإرادة المنفردة، بشرط أن يكون التقرير الذي قام به العامل هو الذي دفع صاحب العمل إلى التعاقد، على أن هذا الحق لا يكون لصاحب العمل إلا عند اكتشافه الانتحال أو التزوير، فإذا اكتشفه دون أن يفسخ العقد فلا يحق له أن يفسخه بعد ذلك، لأن عدم اقدمه على الفسخ عند اكتشافه الانتحال أو التزوير، يعني قبوله استمرار العقد مع العامل بشخصيته الحقيقية، أو وفقاً للبيانات الحقيقية التي اكتشف تناقضها مع الوثائق المزورة التي قدمت إليه.

ويلاحظ أن المشرع لم يشترط صدور حكم قضائي، ولم يشترط أن يكون التزوير أو انتحال الشخصية مرتبطاً بالضرورة بالعمل، ولكنه اشترط أن يكون في ذلك جلب المنفعة أو إلحاق الضرر بالغير<sup>(2)</sup> ولكن ماذا لو كان الهدف من هذا الانتحال أو التزوير غير ذلك فهل يستطيع رب العمل فصل العامل بدون إشعار وفقاً للمادة 28/أ؟!

وتعليقاً على هذا النص أرى ضرورة إلغاء عبارة (بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره) الواردة فيه، حتى لا توقعنا في إشكالات عند قراءة وتفسير النص، إذ أن العامل هنا غرر بصاحب العمل الذي لا يهمه كصاحب عمل قصد العامل، فاشترط أن يكون الانتحال أو التزوير

(1) انظر المادة 145 من القانون المدني.

(2) ملكاوي، بشار عدنان أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، مرجع

بقصد جلب المنفعة أو إلحاق الضرر بالغير، يتعارض مع الهدف من إقرار هذا الحق لصاحب العمل، وقد يوصلنا إلى تفسير أن عدم توافر هذا القصد لا يعطي لصاحب العمل الحق في فصل العامل دون إشعار<sup>(1)</sup> وهذه نتيجة غير منطقية، لذلك آمل على المشرع إلغاء هذه العبارة.

ويرى جانب من الفقه أنه يتوجب على صاحب العمل، وقبل أن يقدم على اتخاذ قرار بفصل العامل استناداً لهذه الحالة أن يجري التحقيق اللازم في الموضوع، وأن تتاح للعامل فرصة سماع أقواله وإبداء دفوعه قبل فرض الجزاء، عليه وأن يكون للعامل حق الاعتراض على جزاء الفصل الذي فرض عليه لدى مفتش العمل خلال اسبوع واحد من تاريخ تبليغها له، وذلك عملاً بأحكام المادة 48/أ من قانون العمل، التي ون جاءت تشترط التحقيق المسبق بالنسبة لحق صاحب العمل في فرض الغرامة على العامل، أو اتخاذ أي إجراء تأديبي بحقه، إلا أن التحقيق المسبق يؤخذ من باب أولى قبل الفصل كونها أشد جسامة. في حين أرى أن النص لم يشترط ذلك وبذلك يكون اشتراط التحقيق المسبق قياساً على المادة 48/أ تحمیل للنص لأكثر مما يحتمل.

وهذا هو موقف قضاء محكمة التمييز، إذ قضت (أن الشركة المدعى عليها قد قررت فصل المدعى المميز ضده من العمل وفقاً للمادة (12) من لائحة الجزاءات لديها، بعد ما توصلت أنه قام بإدخال إحدى النساء إلى مستشفى الحكمة بالزرقاء، لمعالجتها على حسابها باعتبار أنها زوجته في حين أنها ليست كذلك، وحيث أنه وإن كان ما أقدم عليه العامل تعتبر اخلاً منه بالسلوك السوي للعامل، واستغلالاً غير مشروع منه لأموال التأمين الصحي لدى الشركة المميزة، فإنه لا يعتبر تلاعباً أو غشاً أو تزويراً في سجلات الشركة المتعلقة بأعمالها ونشاطها، مما يجوز معه

(1) أبو شنب، أحمد، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 273.



فصله وفقاً للمادة (12) من لائحة الجزاءات لديها، وكما لا تعتبر فصله منطبقاً مع المادة 28/أ من قانون العمل ... إذ لم يرد ما يثبت أن العامل قد انتحل شخصية أو هوية غيره أو أنه قدم شهادات أو وثائق مزورة<sup>(1)</sup>.

ب- إذا لم يقيم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل<sup>(2)</sup>.

وقد أوضحت المادة (19) من قانون العمل الالتزامات التي تقع على عاتق العامل بقولها (على

العامل:

أ- تأدية العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي، وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المنفق عليه، وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر، أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها، أو الآداب العامة.

ب- المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور، ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف<sup>(3)</sup>.

(1) تمييز حقوق رقم 99/2974 هيئة ثلاثية تاريخ 2000/6/7 وأنظر أيضاً القرار رقم 2002/2274 هيئة

خماسية تاريخ 2002/10/15. منشورات عدالة.

(2) المادة 28/ب من قانون العمل.

(3) نصت المادة (1/818) من القانون المدني (إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالإطلاع على أسرار العمل،

ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتقفا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل ويشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد.

2- على أن الاتفاق لا يكون مقبولاً، إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل، بالقدر الضروري لحماية

المصالح المشروعة لصاحب العمل).

ج- الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل، ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله.

د- الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة إجرائها قبل الالتحاق بالعمل، أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية).

إلا أن الفقرة (ب) من المادة (28) المشار إليها أعلاه لم تحدد ماهية الالتزامات المترتبة على العامل والتي إن خالفها العامل حق لصاحب العمل فصله دون إشعار- فهل المقصود بها الالتزامات المترتبة على العامل والمحددة بموجب المادة (19) من قانون العمل؟

وقد ذهب القضاء الأردني إلى أن عدم تسليم الملفات الموجودة في مكاتب الشركة، لا يشكل إخلالاً في المدعى بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه، ولا يمكن اعتباره مبرراً للفصل مما يجعل الفصل تعسفياً<sup>(1)</sup>.

ج- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث، خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه<sup>(2)</sup>.

فالقيد الوحيد هو أن يترتب على خطأ العامل خسارة مادية جسيمة، فيجب أن تلحق هذه الخسارة المدة إلى صاحب العمل وأن تكون جسيمة، ويتعين على صاحب العمل لفسخ العقد وفقاً لهذا النص الإبلاغ عن الحادث على الوجه الوارد فيه<sup>(3)</sup>.

(1) تمييز حقوق رقم 2003/4332، هيئة خماسية، تاريخ 2004/5/11، انظر أيضاً تمييز حقوق رقم 2008/1795 هيئة خماسية تاريخ 2008/7/8 والقرار رقم 2008/575 هيئة عامة تاريخ 2009/1/284. منشورات عدالة.

(2) المادة 28/ج في قانون العمل.

(3) زكي، محمود جمال الدين (2015) عقد العمل، القاهرة، دار النهضة العربية، ص (960-961).

والهدف من ذلك أن لا يلجأ أصحاب العمل إلى فصل العمال لأسباب كيدية، دون أن يكون لذلك أي أساس من الصحة، لأن صاحب العمل عندما يعرف أنه لكي يثبت الحادث يجب أن يبلغ الجهات المختصة، فهو في هذه الحالة لا يستطيع أن يبلغها حادث وهمي<sup>(1)</sup>.

وإذا كان يحق لصاحب العمل فصل العامل، إذا ارتكب خطأ ترتب عليه خسارة مادية لصاحب العمل وكان ذلك عن تعمد، إلا أن هذا الحكم ليس له ما يبرره في حالة إذا كان الخطأ فيه إهمال العامل.

ويؤخذ على الفقرة (ج) من المادة 28 من قانون العمل أنها استعملت لفظ الحادث، مما قد يفهم منه أن الخطأ الذي يقع من العامل يجب أن يكون حادثاً مفاجئاً، ولكن هذا غير ضروري فالنص يطبق حتى ولو لم يكن خطأ العامل حادثاً مفاجئاً، كالخطأ الذي يقع من محاسب ويترتب عليه خسارة مالية كبيرة لصاحب العمل، ولا يشترط أن يكون الخطأ الذي ارتكبه العامل لكون الجريمة يعاقب عليها القانون، كما فهم بعض الفقهاء من عبارة تبليغ الجهات المختصة على أساس أن التبليغ لا يكون إلا عن الجرائم، والصحيح أن النص لا يتطلب أن يكون خطأ العامل جريمة جنائية<sup>(2)</sup>.

فقد قضى أن بقاء بويلر المصنع شغال ذات مرة لمدة (3) ساعات بعد الوقت المحدد لتوقف العمل في المصنع، الذي لم يلحق به أي ضرر كما ورد بالنية، وإن كان هذا التصرف من

(1) بدوي، زكي (1950) شرح تشريع العمل في مصر، بدون رقم طبعة، الاسكندرية، دار الفكر العربي، ص97.

(2) ملكاوي، بشار عدنان أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، مرجع

جانب المميز ضده يشكل خطأ، فلا يشكل مبرراً لفصله من عمله، لعدم نشوء خسارة مادية جسيمة للمميزة بالمعنى المقصود في الفقرة ج من المادة 28 من قانون العمل<sup>(1)</sup>.

د- إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال، رغم إنذاره كتابة مرتين<sup>(2)</sup>.

وبشروط أن يكون العامل قد ارتكب مخالفة للنظام الداخلي وأنذر عليها كتابة، ثم مخالفة ثانية وأنذر عليها كتابة، ففي الثالثة يحق لصاحب العمل فصله دون إشعار ولا يشترط لثبوت المخالفة أن يبلغ صاحب العمل الحادث للجهات المسؤولة، كما لا يشترط أن يترتب على مخالفة التعليمات ضرر فعلي، وقد أثر النقاش الفقهي بصدد الإنذار فقد ذهب رأي إلى أنه ليس شرطاً أن يكون الإنذار على مخالفة التعليمات لاحقاً للمخالفة، بل يمكن أن يكون سابقاً على ارتكاب أية مخالفة وذهب رأي آخر وهو رأي الأغلبية إلى أن فصل العامل طبقاً لهذه الفقرة، يتطلب أن يكون العامل قد ارتكب مخالفة عدم مراعاة التعليمات، فيقوم صاحب العمل بإنذاره كتابة بأنه إذا عاد إلى ارتكابه للتعرض للفصل<sup>(3)</sup>.

وقد قضي بأنه (إذا كانت الطاعنة متعسفة في فصل المطعون ضده، ولم تقدم دليلاً على ارتكاب المطعون ضده أي مخالفة - من المخالفات الموجبة للفصل المنصوص عليها في المادة 28 من قانون العمل - فإن عبء إثبات أن الفصل كان مبرراً أو كان وفقاً لأحكام المادة (28)

(1) تمييز حقوق رقم 2002/1267 هيئة خماسية تاريخ 2002/6/6. وانظر أيضاً القرار رقم 2008/2184 هيئة

خماسية تاريخ 2009/4123. منشورات عدالة.

(2) انظر الفقرة د من المادة 28 من قانون العمل.

(3) أبو شنب، أحمد، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد مرجع سابق، ص 279.

المذكورة يقع على عاتق الطاعنة، التي لم تقدم دليلاً مقنعاً يثبت ذلك وأن الإنذارين الممنوحين في ملف المطعون ضده، لا يعدو إلا أن يكونا إنذاراً واحداً وهو الذي يحمل التاريخ 2002/11/3 لأنه يحمل توقيع المطعون ضده، ويوضح المخالفة التي ارتكبها، أما الإنذار الثاني والذي سمي بالإنذار الأولي المؤرخ في 2002/8/25 فإنه لا يحمل أن توقيع للمطعون ضده، كما لم يوضح نوع وماهية المخالفة المنسوبة إليه في الإنذار المذكور، ووصف هذه المخالفة بمخالفتك لوائح الشركة وأنظمتها، دون بيان ماهية هذه المخالفة بشكل تتمكن المحكمة مراقبة هذه المخالفة وصحتها، مما يجعل هذا الإنذار غير صحيح وباطل وحيث أن الفقرة د من المادة (28) من قانون العمل، تستوجب أن يوجه صاحب العمل للعامل الذي قالت النظام الداخلي للمؤسسة إنذاراً كتابياً مرتين، حتى يبرر فصله للعامل دون إشعار، وبالتالي اعتباره غير متعسفاً في فصله، فإن استخلاص محكمة الاستئناف أن الطاعنة قد تعسفت في فصل المطعون ضده من عمله استخلاصاً سائعاً ومقبولاً، وله أصل ثابت في أوراق الدعوى<sup>(1)</sup>.

هـ- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع، أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر في عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه، وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة<sup>(2)</sup>.

ومن هذا النص يتضح أن شروط تطبيقه ثلاثة<sup>(3)</sup>:

(1) تمييز حقوق رقم 2006/1929 هيئة خماسية تاريخ 2006/11/21 وتميز حقوق رقم 2006/665 هيئة خماسية تاريخ 2006/8/31 ورقم 2001/1224 هيئة خماسية تاريخ 201/7/30 ورقم 2000/705 هيئة خماسية تاريخ 2000/6/8. منشورات عدالة.

(2) المادة 28/هـ من قانون العمل.

(3) علي، عامر محمد، شرح قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص 212.

1- عدم مشروعية الغياب. إذ لا يكفي تحقق الغياب كواقعة مادية، وإنما يجب أن يكون هذا الغياب دون سبب مشروع، ومشروعية سبب الغياب أو عدم مشروعيته، في المسائل الموضوعية التي تتولى محكمة الموضوع البت فيها في ضوء الوقائع. ويقصد بالسبب المشروع السبب القانوني الذي يعطي العامل في تنفيذ التزامه بالقوة القاهرة، أو الذي بحثوا له الانصياع عن تنفيذه باستعمال الدفع بعدم التنفيذ لعدم وفاء صاحب العمل بالتزامه<sup>(1)</sup>.

ومن الحالات التي تعدّ عذراً مشروعاً للغياب، حالات القوة القاهرة التي تواجه العامل وتحول دون أدائه العمل، سواء كانت هذه القوة القاهرة عامة، كالفيضانات والحروب وانقطاع المواصلات وغيرها، أو خاصة بشخص العامل كالمرض وتوقيف العامل واعتقاله وهذه الحالات كلها تدخل ضمن حالات وقف العقد، لاستحالة مؤقتة تواجه العامل.

2- أن تجاوز مدة الغياب فترة معينة. فلم يكتب المشرع بتحقيق مراقبة الغياب بدون عذر مشروع، وإنما أوجب أن يتجاوز أيام الغياب عدداً محدداً، يختلف تبعاً لما إذا كان متصلاً أو متقطعاً، ففي حالة الغياب المتصل حدد القانون المدة بأكثر من عشرة أيام متتالية، أما في حالة الغياب المتقطع فمدة القانون المدة بأكثر من عشرين يوماً متقطعة، ولا تعرض أيام الغياب أيام الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية التي تتخلل الغياب، لأن العامل لا يعد خلالها متغيباً عن العمل حتى في حالة الغياب المتصل، لأنه ليس من مقتضى الاتصال إلغاء حق مقرر للعامل بمقتضى القانون<sup>(2)</sup>. وقد ثار الخلاف حول بدء احتساب مدة السنة الواردة في المادة 28/هـ فقد ذهب رأي<sup>(3)</sup> إلى أنه يتعين

(1) زكي، محمود جمال الدين، عقد العمل، مرجع سابق، ص 348

(2) بدوي، زكي، شرح تشريع العمل في مصر، مرجع سابق، ص 98

(3) أبو شنب، أحمد، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد مرجع سابق، ص 289.

الرجوع إلى المعنى العادي المفهوم من كلمة السنة، وحسابها بالتقويم الميلادي وتبدأ من أول كانون ثاني وتنتهي في 31/ كانون الأول، وهب رأي آخر أنها تبدأ من تاريخ التحاق العامل بالعمل وذهب رأي ثالث إلى أنها تبدأ من اليوم الأول من أيام الغياب.

3- إنذار العامل كتابة. أوجب القانون أن تقوم الإدارة أو صاحب العمل بإنذار العامل كتابة قبل فصله بسبب الغياب، والحكمة من الإنذار هي تنبيه العامل إلى خطورة نتائج تغييره، وإفهامه بأن استمرار انقطاعه عن العمل سيعرضه للفصل وتوجيه نظره إلى ضرورة الاتصال بصاحب العمل وإبلاغه بحقيقة أمره، ولكي يتحقق هذه الحكمة يجب أن يصل الإنذار إلى علم العامل، وهذا لا يتأتى إلا بإرسال الإنذار إلى عنوان العامل المثبت في ملفه، وبشرط أن يكون بواسطة البريد المسجل، ولا يصح أن يكون بواسطة محضر خوفاً من التلاعب واحتياطاً في الأمر وخشية عدم أصول الإنذار فقد أوجب المشرع أن ينشر الإنذار في أحد الصحف المحلية اليومية لمرة واحدة، ولم يشترط النص مدة معينة لإرسال الإنذار بعد انقطاع العامل، وهذا ما يجب تداركه كما أن النص لم يحدد المدة التي يجب أن يلتحق بها العامل بعمله ويحق لصاحب العمل فصل العامل بعد انقضاءها، وكما يشترط أن يكون الإنذار واضحاً ومستوفياً لشروطه الذي من أجله وجه الإنذار، وفي حالة فقدانه لهذه الشروط يكون باطلاً<sup>(1)</sup>.

وهذا ما استقر عليه الاجتهاد القضائي، فقد قضى أنه (إذا ترك المدعي العمل من تلقاء نفسه عندما رفض إعطاءه إجازة، فإن تغيب العامل دون إذن من صاحب العمل، يكون موجباً

(1) بدوي، زكي، شرح تشريع العمل في مصر، مرجع سابق، ص 100

لفصل العامل دون إشعار وفقاً لأحكام المادة 28/هـ من قانون العمل، إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من غريب يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه، وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة، وهو أمر غير متوافر في هذه الدعوى إذ أن تغيب المدعى دون عذر، كان لمدة أربعة أو خمسة أيام ولم تستكمل عشرة أيام، ولم يوجه له إنذار بالعودة إلى العمل على مقتضى المادة 28/هـ المشار إليها، وبالتالي فإن فصله قد وقع خلافاً للقانون، وحيث أن أي فصل مخالف للقانون هو فصل تعسفي، فإن ما توصلت إليه محكمة الاستئناف بتأييد مرافقة الفصل التعسفي، والحكم للمدعي بالتعويض عنها واقع في محله<sup>(1)</sup>.

و- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل<sup>(2)</sup>.

لقد نصت المادة 5/814 من القانون المدني على التزام العامل بأن يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف، ونص المادة 19/ب من قانون العمل، على التزام العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور، ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف.

(1) تمييز حقوق رقم 2008/2396 هيئة خماسية تاريخ 2009/4/9 وانظر أيضاً القرار رقم 2003/463 هيئة

خماسية تاريخ 2003/4/1 ورقم 2002/2690 هيئة خماسية تاريخ 2002/12/22. منشورات عدالة.

(2) المادة 28/د من قانون العمل.



والمقصود بذلك أن يكون العامل أميناً على الأسرار التي يطلع عليها بسبب عمله، فلا يفشيها إلى الغير، وإلا كان العامل مخطئاً ومسؤولاً مدنياً وتأديبياً تجاه صاحب العمل والحفاظ على أسرار العمل ليس مقتصرًا على الأسرار الصناعية والتجارية، بل تمتد إلى كل سر من أسرار العمل بما في ذلك الأسرار المالية، إذا كان من شأن إفشائها الأضرار بمصلحة العمل أو زعزعة سمعته في السوق<sup>(1)</sup> إلا أن إبلاغ العامل السلطات بغش صاحب العمل في الإنتاج، أو غشه للعملاء<sup>(2)</sup> لا يعتبر إفشاء لأسرار صاحب العمل، بل تعتبر ملزماً بالإفصاح عنها كما هو الأمر مثلاً بالنسبة للمحاسب إذ هو ملزم بالكشف عن أي تلاعب في السجلات يقوم به صاحب العمل، بقصد التهرب من ضريبة الدخل، وتجدر الإشارة إلى أن العامل ملزم بهذه الأسرار ما دامت أسراراً، فإذا ذاعت بين الناس لم يكن مجال لمساءلته عن إذاعتها، إلا إذا كان ذيوها بين الناس على سبيل الإشاعة وجاءت إذاعة العامل لها لتفرز الشك وتجعله يقيناً، مما أخرج بمصلحة صاحب العمل.

#### 4- الحالات التي يحق فيها للعامل ترك العمل دون إشعار.

لقد أجاز القانون لصاحب العمل فصل العامل بدون إشعار في الحالات التي تناولناها سابقاً وما دام لصاحب العمل الحث في إنهاء عقد العمل جزءاً على مخالفة العامل، فإن للعامل أيضاً الحق في إنهاء العقد -دون إشعار موجهة إلى صاحب العمل- مع احتفاظه بحقوقه القانونية عند انتهاء الخدمة، وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر، وقد حددت المادة 29 من قانون العمل هذه الحالات بما يأتي:

(1) بدوي، زكي، شرح تشريع العمل في مصر، مرجع سابق، ص 125.

(2) أبو شنب، أحمد، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد مرجع سابق، ص 345.

1- حالة استخدام العامل في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى العمل، على أن تراعى أحكام المادة (17) من قانون العمل<sup>(1)</sup>.

فتحديد نوع العمل وطبيعته من الشروط المهمة في عقد العمل التي يجب أن يلتزم بها كل من طرفيه، وإذا اضطر صاحب العمل إلى نقل العامل إلى عمل آخر، فلا بد ألا يختلف هذا العمل اختلافاً بيناً عن العمل الذي عين في عقد العمل، فإذا كان العمل محل العقد هو برمجة الكمبيوتر، فإن نقل العامل إلى تصميم خرائط البناء يعتبر مخالفة لعقد العمل، لأنه يختلف اختلافاً بيناً عن العمل محل العقد<sup>(2)</sup>.

فالمقصود بالاختلاف البين في نوع العمل هو الاختلاف الجوهرى، وليس من الضروري أن يكون العمل الجديد أدنى من العمل المتعاقد عليه، أو أن ينتج عنه تخفيض الأجر العامل، لأن ذلك يقع تحت طائلة الفقرة (أ/3+4) من المادة 29، فالمهم إذن هو الاختلاف الجوهرى بين نوعي العمل، ويعتمد ذلك على الظروف الملازمة<sup>(3)</sup>.

وقررت محكمة التمييز الموقرة في أحد قراراتها من (أن تكليف المدعية المعنية سكرتيرة تنفيذية بتقديم القهوة والشاي والماء للضيوف هو عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي

(1) المادة 1/29 من قانون العمل.

(2) كرم، عبد الواحد (1998) قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، صفحة 191.

(3) بدوي، زكي، شرح تشريع العمل في مصر، مرجع سابق، ص 102

اتفق على استخدامها فيه وبالتالي فترك المدعية للعمل بعد ما جرى تكليفها بأعمال لا تتفق مع عقد العمل ليس من شأنه أن ينال من حقوقها<sup>(1)</sup>.

ومع ذلك استتنت المادة 1/أ/29 من أحكامها، الحالات التي نصت عليها المادة (17) من قانون العمل، وهي الحالات التي تدعو إليها الضرورة لمنع وقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه، أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون، على أن يكون ذلك في حدود طاقة العامل، وفي حدود الظروف التي اقتضى العمل<sup>(2)</sup>.

2- استخدام العامل بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم، إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك<sup>(3)</sup>.

أعطت المادة 2/أ/29 من قانون العمل للعامل حق ترك العمل دون إشعار في الحالة هذه، ما لم ينص العقد على أن من حق صاحب العمل إجراء نقله ولو بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته، أما إذا لم ينص القيد على هذا الحق لصاحب العمل، فلا يجوز لصاحب العمل إجراء هكذا نقل فإن فعل، حُق للعامل ترك العمل دون إشعار، أما إذا اقتصر النقل إلى مكان لا يدعو إلى تغيير محل إقامة العامل فلا مجال للقول بحق العامل في الترك بدون إشعار. وتجدر الإشارة إلى أن إيراد لفظ (الدائم) لها مدلول قانوني مهم، إذ أن العامل قد يعين في عمل ما بعيد عن مكان إقامته الدائم، فما يكون منه إلا أن يلحق عمله وينتقل بأسرته قريباً من مكان العمل، فإذا عاد

(1) تمييز حقوق رقم 2000/1092، هيئة عامة، تاريخ 2000/8/13، منشورات عدالة.

(2) انظر المادة 17 من قانون العمل.

(3) المادة 2/أ/29 من قانون العمل.

صاحب العمل ونقل هذا العامل إلى موقع آخر، فلا يمكن للعامل أن يتذرع بالحكم المستعاد من المادة 2/أ/29، لأن النقل الجديد لم يؤثر على محل إقامته الدائم بل أثر على محل الإقامة غير الدائم، وبالتالي لا يستطيع العامل ترك العمل بدون إشعار<sup>(1)</sup>.

وهو ما قرره محكمة التمييز من أن نقل العامل من مكان إلى آخر في أعمال الشركة صاحبة العمل، لا يوجب مطالبة العامل بالتعويض وفسخ العقد، ما دام العقد يخول الشركة تعيينه ليزاول عمله في أي مكان اقتضته أعمال الشركة، ولم يعين لمكان مخصوص<sup>(2)</sup>.

### 3- نقل العامل إلى عمل آخر، في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه<sup>(3)</sup>.

لم يحدد المشرع المقصود بالعمل من درجة أدنى، ولكن قضاء التمييز حدد ذلك، فالعمل يكون من درجة أدنى عندما يكون التخفيض في نوع العمل، فقد قضت محكمة التمييز أنه إذا كان العامل يشتغل مدير إدارة في عمله، وأصدر إليه صاحب العمل أمراً بربطه بأحد الكتاب، فيعتبر استخداماً في عمل يختلف في نوعه عن العمل المتفق عليه في العقد، ونقلاً إلى عمل من درجة أدنى ويكون من حق العامل في مثل هذه الحالة ترك العمل<sup>(4)</sup>.

(1) أبو شنب، أحمد، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد مرجع سابق، ص 359.

(2) تمييز حقوق رقم 64/74 هيئة خماسية تاريخ 64/4/19، منشورات عدالة.

(3) المادة 3/أ/29 من قانون العمل.

(4) أنظر القرار رقم 2003/3223 هيئة خماسية تاريخ 2004/1/11.

#### 4- تخفيض أجر العامل على أن تراعى أحكام المادة (14) من قانون العمل<sup>(1)</sup>.

فالأجر<sup>(2)</sup> ركن جوهري من أركان عقد العمل، وهو المقابل الذي يلتزم به صاحب العمل للنشاط البدني أو الفكري الذي يقدمه العامل لمصلحة صاحب العمل، فإذا عمد الأخير إلى خفض أجر العامل مهما كانت قيمة هذا الخفض، أو ألغى من المزايا التي يتمتع بها العامل بمقتضى العقد، فإن للعامل إنهاء عقد العمل بدون إشعار مع احتفاظه بجميع حقوقه القانونية، وهذا ما استقر عليه قضاء التمييز، إذ يعتبر تنزيل راتب العامل الشهري من قبل صاحب العمل مبرراً له لترك العمل دون إشعار ويستحق مكافأة نهاية الخدمة وبديل الإشعار وبديل الفصل التعسفي، ويحق للعامل ترك عمله بدون إشعار بعد أن عرض عليه المدعى عليه أن يعمل معه شريكاً على ناتج السيارات التي يقوم بتدريب السواقة عليها مع آخرين، لأن المدعى عليه غير قادر على دفع رواتبهم<sup>(3)</sup>.

#### 5- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي، أن استمرار العامل في العمل من شأنه تهديد صحته<sup>(4)</sup>.

(1) المادة 4/29/أ من قانون العمل.

(2) عرفت المادة (2) من قانون العمل الأجر بأنه: (كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيأ كان نوعها إذا عفى القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استمر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي).

(3) تمييز حقوق رقم 2007/3542 هيئة خماسية تاريخ 2008/9/10 والقرار 2007/560، هيئة خماسية تاريخ 2007/5/29، ورقم 2005/2207 هيئة خماسية تاريخ 2005/12/21. منشورات عدالة.

(4) المادة 5/29/أ من قانون العمل.

لا ينبغي أن يتعوض العامل أثناء أداءه لعمله لأي خطر قد يهدد حياته أو سلامة أعضائه أو صحته، فتحقق وجود أي خطر من هذا النوع على العامل يجيز له ترك العمل، ولكن ضمن عدة شروط حددتها المادة 5/أ/29 وهذه الشروط هي<sup>(1)</sup>:

أ- أن يكون استمرار العامل في العمل يعرضه لأخطار تهدد صحته، ويلاحظ أنه يجب توافر درجة من الشدة والقوة في الخطر الذي تهدد العامل، وبما يجعل احتمال وقوع الضرر بالعامل أمراً ممكناً أو مؤكداً مع مرور الوقت، كما هو الحال بالنسبة للأعمال التي يتعامل فيها العامل مع مواد مضرّة أو ينبعث منها اشعاعات أو غازات سامة، وبعبارة أخرى فإنه لا يصلح لاستفادة العامل من هذه الحالة وترك العمل، أن يحتج بانطواء العمل الذي يزاوله على خطر يسير لأن جل الأعمال لا تخلو من مثل هذا الخطر.

ت- أن يثبت الخطر على صحة العامل بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي.

6- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله على العامل في أثناء العمل أو بسببه، وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول<sup>(2)</sup> إن النص حدد وقوع الاعتداء هنا من قبل صاحب العمل نفسه أو من يمثله، وهنا قد يكون التمثيل في الواقع الفعلي، كأن ترك يترك صاحب العمل ولده مكانه لإدارة العمل أو

(1) المصاروة، هيثم، المنتقى في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 252-253.

(2) المادة 6/أ/29 من قانون العمل.

يخول أحد الأشخاص رسمياً أو فعلياً لإدارة المشروع عند غيابه، وتتحقق هذه الحالة عند ترك صاحب العمل والخروج لفترة قصيرة، فيتولى أحد الأشخاص إدارة المحل مكانه لحين عودته.

ويجب أن يقع الاعتداء أثناء العمل أو بسبب العمل، حتى ولو وقع الاعتداء خارج موقع العمل إلا أن الاعتداء كان بسبب العمل، ويكون الاعتداء بالضرب بكافة صورته أو التحقير باليد أو اللسان أو الكتابة<sup>(1)</sup>، أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه.

وقضت محكمة التمييز بأنه (لا يترتب للعامل الحق في تقاضي بدل الأشعار والمكافأة إذا ترك العمل من تلقاء نفسه، ما لم يكن هذا الترك مبنياً على أحد الأسباب الواردة في المادة 18 من قانون العمل، ومنها اعتداء صاحب العمل عليه بالتحقير، أما إذا جلب العامل الحقارة لنفسه بإقدامه على تهديد صاحب العمل، فلا نكون كشركة العمل مستنداً إلى سبب يبهره القانون....)<sup>(2)</sup>.

7- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه، شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة، تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام<sup>(3)</sup>. أن هذا النص مفاده أن يقترب صاحب العمل بحق العامل أي مخالفة أخرى لم تنص عليها المادة (29) من قانون العمل - ويمكن وصفه بأنه نص احتياطي - فيقوم العامل بالتظلم لدى مفتش العمل، فيقوم مفتش العمل بالنتقيش، ومن ثم إذا تبين له صحة التظلم يرسل إشعاراً إلى صاحب العمل يطلب منه إلغاء المخالفة، فيرفض صاحب العمل ذلك فهنا يحق للعامل ترك العمل

(1) علي، عامر محمد، شرح قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص 222.

(2) تمييز حقوق رقم 67/315 هيئة خماسية تاريخ 67/9/21. منشورات عدالة.

(3) المادة 7/أ/29 من قانون العمل.

بدون إشعار، وبالتالي فإن هذا الحكم يوفر على العامل الجهد والنفقات، أو الوقوع تحت طائلة الترك دون وجه حق، فيما لو ترك العمل محتجاً دون أن يكون مستنداً إلى أي من حالات المادة (29)، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الفقرة أثبتت هذا الحق للعامل، حتى لو أن وزير العمل أحال مخالفة صاحب العمل -المتمثلة بعدم الامتثال لطلب مفتش العمل بالتصويب- إلى المحكمة المختصة عملاً بالمادة 9/ن وج من قانون العمل<sup>(1)</sup>.

---

(1) أبو شنب، أحمد، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد مرجع سابق، ص 289.



### الفصل الثالث

#### التنظيم القانوني لعمل الأحداث في القانون الأردني

إن عمل الأطفال مشكلة معقدة في العادات والتقاليد والثقافة والهيكل الاقتصادي والاجتماعي وتشير الدراسات أن عمل الأطفال يترك آثار سلبية على النمو الذهني للطفل بالإضافة إلي الآثار الجسدية والنفسية، ويشكل عمل الأطفال انتهاكاً لحرية الطفل وحقوقه الأساسية، كما أنه محظور بحكم القوانين المحلية والدولية حيث أن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها الأردن ومنها ندرة المصادر الطبيعية والزيارة السكانية العالية وما تبع ذلك من آثار ساهمت من الحد من الجهود المبذولة للقضاء على عمل الأطفال وأولت هذه المشكلة المعقدة اهتماماً أكبر على الصعيدين الحكومي والشعبي. (1)

وبناءً على ما تقدم فإن الاتفاقيات الدولية والعربية والتشريعات المحلية والمتمثلة في قانون العمل الأردني لم تدخر وسعاً في وضع الضوابط والأسس لحماية هؤلاء الأطفال حيث أنه منع تشغيل الأطفال تحت سن معينة وحدد السن الواجب للعمل وبعد ذلك حدد المجالات التي يجب أن يعمل بها هذا الحدث بحيث يقرر أن تكون هذه الأعمال بسيطة تخلو من المخاطر التي تعرض حياتهم النفسية والجسمية ونموهم العقلي للخطر، كما أنها جاءت وحددت ساعات العمل ولم تغفل عن العلاقة بين العامل وصاحب العمل. ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا الفصل من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: القيود على عمل الأحداث.

المبحث الثاني: القواعد المنظمة لعمل الأحداث

(1) علي، عامر محمد، شرح قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص 233

## المبحث الأول

### القيود على عمل الأحداث

منذ أن وجد الإنسان على ظهر الأرض وهو يسعى إلى تأمين يومه وغده، فهو يعيش يومه ويفكر في غده، ويدرك أن تأمين يومه يكون بتوافر مطالب الحياة التي يحتاجها، ولا يتأتى له ذلك إلا عن طريق العمل، لذلك كان العمل هو السبيل الوحيد لحفظ وجوده، والعمل يتطلب بذل الجهد المادي والذهني، والقدرة على العمل لا تتوافر للإنسان في طفولته وتزول عنه في شيخوخته، كما أنها في الشباب عرضة للانتقاص أو الزوال لمرض أو عجز باعتبارها من حالات المخاطر الاجتماعية التي تعترض الإنسان قيد حياته، والتي يعرفها بعضهم بأنها محل حدث يجبر الإنسان على أن يتوقف عن ممارسة عمله بصفة مؤقتة أو نهائية، فهي تنحصر في تلك المشاكل التي يواجهها الفرد الذي يمارس نشاطاً مهنيًا، فتؤدي إلى فقدته لعمله، أو إلى تحمله أعباء تنقص من مستوى معيشته<sup>(1)</sup>.

عقد العمل الذي عرفته المادة الثانية من قانون العمل الأردني بأنه اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر لمدة محدودة أو غير محدودة لأداء عمل معين أو غير معين ويتبين من خلال التعريف أن عقد العمل مكون من طرفين هما العامل وصاحب العمل والعامل ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا المبحث من خلال المطالبين التاليين:

المطلب الأول: قيود استخدام الحدث

المطلب الثاني: الآثار الناتجة عن عمل الأحداث

(1) البرعي، أحمد حسن، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، مرجع سابق، ص 22.

## المطلب الأول

### قيود استخدام الحدث

لقد كان قانون العمل الأردني الملغي رقم (21) لسنة 1960 وتعديلاته في المادة (48) منه يحظر تشغيل الأحداث الذين لم يتموا الثالثة عشرة من العمر بالعمل لدى صاحب العمل بشكل مطلق أما الأحداث الذين تزيد أعمارهم عن 13 سنة وتقل عن 16 سنة فقد كان يجيز لهم العمل شريطة الحصول على شهادة من الطبيب المسؤول عن إصدار شهادات طبية تضمن بمقتضاها بأن صحته ملائمة لاستخدامه في العمل، أما الولد الذي لم يتم السادسة عشرة من عمره فقد كان المشرع يجيز له العمل بدون قيود ( المادة 1/25 من قانون العمل الملغي).

وعند الوقوف عند هذه النقطة نلاحظ أن في سَنِّه لهذه المادة يتعارض مع مبدأ إلزامية التعليم للأحداث حتى سن السادسة عشرة، بالإضافة إلى تجاهله الناحية الصحية والجسمانية للأحداث. ولكن جاء قانون العمل الجديد في المادة (73) وتفادي أو تدارك الخطأ الذي وقع فيه سابقاً حيث أنه حضر تشغيل كل حدث لم يبلغ السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني.<sup>(1)</sup>

---

(1) المصاروة، هيثم حامد (2008) المننقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني، الطبعة الأولى،

الفرع الاول : القيود الصحية والجسمانية:

بداية وقبل التطرق إلى نصوص القانون لا بد من الإشارة إلى أن عمل الطفل يترك آثاراً سلبية على النمو الذهني للطفل، بالإضافة إلى الآثار الجسدية والنفسية، ويشكل عمل الأطفال انتهاكاً لحرية الطفل وحقوقه الأساسية كما انه محظور بحكم القوانين المحلية والدولية.

كما أن الظروف القاسية التي يعمل بها الأطفال لا تتفق مع آدميتهم وتشكل خطورة على صحتهم ونموهم الجسدي والعقلي فهناك بعض الإعاقات والأمراض التي تصيب الأطفال العاملين بسبب التحاقهم بسوق العمل، وقد تلازم هذه الإعاقات والأمراض الأطفال لسنين طويلة أو مدى الحياة، إضافة إلى الأبعاد النفسية العديدة التي تترتب على عملهم وخاصة الإحساس بالظلم والدونية الأمر الذي يزيد المشكلة تعقيداً إذا علمنا انه كان من الممكن الوقاية من الأمراض أو منع الإعاقة وتجنب ما قد تتركه من آثار سيئة على حياة الطفل لو أنه بقي على مقاعد الدراسة.<sup>(1)</sup>

لقد جاء المشرع في نص المادة (74) من قانون العمل بما يلي:- " لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل السابعة عشر من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة".

ومن الملاحظ في هذه المادة أن المشرع حمى الحدث الذي لم يكمل السابعة عشرة من عمره من الأخطار ولكن هذا الغطاء القانوني الوارد في المادة 74 لم يشمل الحدث الذي أكمل السابعة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة.

(1) جبر، محمود (2003) الحماية الدستورية والقضائية في الحقوق الأساسية في العمل، القاهرة، مكتب الاعلام

وبالرجوع إلى قانون العمل نستطيع أن نتعرف على الأعمال التي يحظر عمل الأحداث فيها بناءً على القرار الصادر من وزير العمل سنة 1997 حيث أنها نشرت في الجريدة الرسمية وتم تعميمها على كافة مديريات العمل في المملكة وهذه الأعمال هي:- الأعمال التي لها علاقة بالآلات والأجهزة المشغلة ميكانيكياً والتي لا يمكن وضع حماية عليها ومثال عليها: آلات الجلبخ والمكابس والقص

1- الأعمال التي تتطلب تشغيل وإدارة المحركات ذاتياً ومثال عليها:- التركتورات والحصادات- الحفارات- الجرافات- الرافعات- الشاحنات.

2- التعامل مع الآلات والأجهزة الخاصة بصناعة النفط والغاز.

3- تشغيل وإدارة الرافعات

4- أعمال تركيب وصيانة وفحص الأجهزة والتمديدات الكهربائية

5- أعمال البناء والإنشاءات

6- صنع واستعمال المتفجرات

7- أعمال الإطفاء

8- الأعمال التي تتطلب إجهاداً جسمانياً شديداً كرفع الأثقال أكثر من (25) كغم للذكور (15) كغم للإناث.

9- الأعمال التي يتعرض فيها العامل للغبار والأبخرة (أبخرة الزئبق)

10- العمل في الفنادق وأماكن الترفيه العامة. (1)

(1) قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 من صفحة 130-137 الجريدة الرسمية عدد 4181 ص 406

وبعدما حدد القانون الأعمال التي يحظر على الحدث العمل فيها جاء بعد ذلك وقيد صاحب العمل عن طريق تحديد الأيام والساعات التي يجب عليه أن يُشغل العامل فيها (الحدث). حيث ورد في المادة (75/أ) من قانون العمل المعدل؟! أنه لا يجوز تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن يعطي فترة راحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متواصلة.

وجاء المشرع في الفقرة ب من ذات المادة سابقة الذكر وحدد وقت عمل الحدث حيث أنه لا يجوز تشغيل الحدث بين الساعة الثامنة مساءً و السادسة صباحاً ولا في أيام الأعياد الدينية العطل الرسمية والأسبوعية.

ولكن هناك ملحوظة هامة وهي أن المشرع في المادة 73 من قانون العمل حمى الحدث الذي لم يكمل السابعة عشرة من عمره ولكن في المقابل لم تمتد هذه الحماية إلى الأحداث الذين اكملوا السابعة عشرة ولم يكملوا الثامنة عشرة.

ولكن بالوقوف عند المادة (75) من قانون العمل نرى أن معنى الحدث في هذه المادة مطلق فهو يُطبق على من بلغ السادسة عشرة والسابعة عشرة وحتى سن الثامنة عشرة وهذا ما اعتقده من منظور شخصي وذلك كونه يفسر لصالح الحدث<sup>(1)</sup>.

وبعدها هذا جاء المشرع بنص المادة (76) من قانون العمل ليؤكد على حق الحدث في الحماية الجسمانية والصحية حيث نص في الفقرة أ من المادة (76) على أنه<sup>(2)</sup> :-

(1) نص المادة (75) من قانون العمل الاردني، لعام (1996) وتعديلاته.

(2) نص المادة (76) من قانون العمل الاردني، لعام (1996) وتعديلاته.

يجب على صاحب العمل إثبات تاريخ ميلاد الحدث بموجب صورة مصدقة عن شهادة الميلاد، وإذا لم تكن واقعة الميلاد مسجلة في قيود دائرة الأحوال المدنية فإنه يجب استصدار حكم قطعي في المحكمة يثبت تاريخ ولادته.

وهذه الخطوة تعد خطوة إيجابية من المشرع وذلك في نطاق التشديد على أصحاب العمل مقابل حماية الأحداث.

كما أن المادة (76/ب)<sup>(1)</sup> حظرت تشغيل الحدث في العمل المطلوب ما لم يحضر الحدث أو وليه شهادة بلياقته الصحية لهذا العمل صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة وهو يشمل الحدث الذي أتم السابعة عشرة وحتى سن الثامنة عشرة.

كما أن المادة نفسها اشترطت موافقة ولي أمر الحدث الخطية على العمل، وتحفظ والمؤسسة هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه و أجرته وإجازته.

وبناءً على ذلك فإن كل الشروط سابقة الذكر في المواد السابقة تأتي من باب مصلحة الحدث وحمايته الصحية والجسدية.

الفرع الثاني: الناحية الأخلاقية ( القيود الأخلاقية):

إن المادة ( 47 ) من قانون العمل القديم حظرت تشغيل الحدث بين الساعة السابعة مساءً إلى الساعة السادسة صباحاً<sup>(2)</sup>.

(<sup>1</sup>) نص المادة (76/ب) من قانون العمل الاردني، لعام (1996) وتعديلاته.

(<sup>2</sup>) نص المادة (47) من قانون العمل الاردني، لعام (1996) وتعديلاته.

والسبب في ذلك هو منع حدوث الأفعال والتصرفات الأخلاقية التي يحدثها رفاق السوء والتي سوف تكون بالتأكيد بصورة أكبر في تلك الساعات.

وهنا جاء المشرع في القانون المعدل لقانون العمل من خلال في نص المادة ( 75 ) وحدد الوقت الذي يحظر على الحدث العمل فيه حيث حظر القانون<sup>(1)</sup>.

---

(<sup>1</sup>) نص المادة (75) من قانون العمل الاردني، لعام (1996) وتعديلاته.



## المطلب الثاني

### الآثار الناتجة عن عمل الأحداث

نعود إلى النقطة الرئيسية ألا وهي أن عمل الأحداث خروج عن القانون لابد من الحد منه

وإيجاد الطرق والسبل الناجعة لحل هذه المشكلة. (1)

الفرع الأول: ظروف عمل الأحداث:

ينتمي معظم الأطفال العاملين إلى أسر ذات حجم كبير يزيد عدد أفرادها عن 7 أفراد

ويوضح التقرير الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة 2004م، أن نحو 15% من الأطفال

العاملين ينتمون لأسر فيها 7 أفراد وترتفع هذه النسبة تدريجياً مع ارتفاع عدد أفراد الأسرة.

يعمل نحو 40% من الأطفال في صيانة وتصليح السيارات وهذا يشمل الأعمال

الميكانيكية والكهربائية و أعمال الدهان والتجليس والأعمال الأخرى المرافقة لذلك، وجميع هذه

الأعمال تتطلب استخدام أدوات حادة ينتج عنها جروح وحروق كثيرة في حين تبدو مخاطر هذه

المواقع أيضاً في أعمال التحميل والتنزيل بكميات كبيرة للبضائع والعمل لفترات طويلة تحت أشعة

الشمس ونلاحظ أيضاً ما يشاهد وسط البلد من أعمال تسول وبيع على البسطات والباعة المتجولين

إضافة إلى العمل في المحلات والمطاعم وبيع الدخان والعلكة و كونترول الباصات العاملة على

الخطوط المختلفة. (2)

(1) رمزي، ناهد (1999) ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية، القاهرة، المجلس العربي للطفولة والتنمية، ص

(2) تقارير دائرة الإحصاءات العامة، عمان، 2021.

بالإضافة إلى أن نصف الأطفال العاملين قد تسربوا من المدارس بهدف مساعدة أسرهم مادياً وللمساهمة في تكاليف المعيشة، أما السبب الآخر لتسرب الأطفال من المدارس فهو رغبتهم في تعلم مهنة ويشكل هذا السبب ما نسبته 42% من مجموع أسباب التسرب.

بالإضافة إلى إن معدلات الأجور بالنسبة للأطفال العاملين متدنية بشكل ملحوظ، كما أن الأطفال يواجهون خطر الطرد من العمل إذا طالبوا بزيادة الأجر أو تدمروا من انخفاضه، كما أن 70% من الأطفال العاملين يحصلون على دخل أقل من الحد الأدنى للأجور بما يعادل 80 دينار شهرياً، وهذا مؤشر على استخدام الأطفال كعمالة رخيصة، كما أن نحو 10% من الأطفال يحصلون على أجر أقل من دينار واحد يومياً، علماً بأن معظم الأطفال يعملون ساعات عمل طويلة تتجاوز الحد الأعلى المسموح به في قانون العمل الأردني بينما نلاحظ أن 4% من الأطفال يعملون 8 ساعات أو أقل يومياً، ونجد أن النصف الآخر يعمل 9 ساعات أو أكثر تقريباً. (1)

ولقد أثبتت كثير من الدراسات خلو 40% من الورش وأماكن العمل الصناعية من أبسط أنواع أجهزة الأمان كطفايات الحريق وخلو بعض الورش من أدوات الإسعافات الأولية بنسبة 50% التي يحتاجها الحدث ( المرء ) في حالة إصابة أحد العمال. (2)

بناءً على ما تقدم فإننا نصل إلى نتيجة هامة وهي أن احتياجات الطفل ومشاكله تختلف من بلد إلى آخر ومن مكان إلى آخر ولكن الأمر المتفق عليه هو ضرورة إيجاد خطة عمل وتطوير برامجها على نحو يتماشى مع قدرات واحتياجات هؤلاء الأحداث مع الالتزام بضرورة العمل بها واتخاذ كافة التدابير لمتابعة تنفيذها على جميع المستويات ونظراً لأن أطفال اليوم هم

(1) الداودي، غالب (2004) شرحة قانون العمل وتعديلاته، عمان، دار وائل للنشر، ص16.

(2) هاشم، رفعت (1973) شرح قانون العمل الجديد، عمان، مكتبة المحتسب، ص18.

عالم الغد فإن وبقائهم وحمايتهم ونماؤهم هو شرط أساسي لتنمية الإنسانية في المستقبل لذلك لا بد من تزويد الجيل الصاعد بالمعرفة والموارد لتلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية للوصول إلى أفضل النتائج في حماية الطفل من الإهمال وسوء المعاملة والاستغلال كما تضمن له حقوقه الإنسانية الأساسية بما في ذلك البقاء والنماء والمشاركة الكاملة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية والتعليمية وغيرها من الأنشطة اللازمة لنمو ورفاه كل طفل.

### الفرع الثاني: الآثار السلبية المترتبة على عمل الأحداث:

إن دخول الطفل إلى معترك الحياة وسوق العمل في مثل هذا السن المبكر قد يؤثر سلباً على صحته وعقله ونموه بشكل سليم حيث أن الأعمال التي يعمل بها هؤلاء الأحداث على قدر كبير من المشقة والتعب بالإضافة إلى عدم توفر أبسط قواعد الحماية والرعاية التي تكفل السلامة والصحة لهذا الحدث، ومن أهم الآثار السلبية المترتبة على عمل الأحداث ما يلي (1):-

#### أولاً: الآثار الصحية لعمالة الأحداث(2):

كما ذكرنا سابقاً فإن أعمال الأحداث تكون عادة في مجالات صعبة مثل العمل في ورشات إصلاح السيارات والمشاريع الصغيرة مثل العمل في مجال الدهانات وغيرها من المواد المذابة أو العمل في مجال الزراعة ( زراعة المحاصيل) يضاف إلى ذلك العمل في معامل الزجاج وإعادة صهره والتعرض لدرجات حرارة عالية، وكل هذه الأعمال تؤثر سلباً على حياة وصحة الحدث وذلك كما يلي:-

(1) نايل، السيد (2005) شرح قانون العمل الجديد، القاهرة. دار النهضة العربية، ص17.

(2) أبو نجمة، حمادة والقدومي، رحاب (2003) دراسة حول عمل الاطفال في التشريع الاردني، دراسة غير

منشورة، وزارة العمل، عمان، الاردن، ص13.

عمل الحدث في معامل الزجاج وتعرضه لدرجات حرارة عالية قد يؤثر على نظره وعيونه وقد يصاب إصابات بليغة في عيونه نتيجة تطاير شرارات قوية نتيجة هذه الحرارة وكذلك الحال بالنسبة للعمل في ورش تصليح السيارات والمكينيك حيث أن هناك آلات ثقيلة والآلات حادة والتي قد تلحق إصابات جسيمة عند استخدامها بشكل خاطئ.

أما الأطفال اللذين يعملون في الورش الصغيرة فهم مهددون بخطر الوقوع أو الاتزان، والإصابة برضوض قوية نتيجة لتساقط الحجارة وقطع الطوب وكذلك هم عرضة للإصابة بالإدمان إذا كان هناك استخدام كبير للدهانات والتتر والبنزين.

وبناءً على كل ما تقدم فأنا نلاحظ أن الأطفال الأحداث يعملون في بيئات غير صحية فهي تفتقر للحد الأدنى للعيش بشكل صحي وسليم حيث أن 88% من هؤلاء الأطفال يعملون أكثر من سبع ساعات في بيئات عمل متدنية تفتقر في كثير من الأحيان لتوفر مياه الشرب النظية وارتفاع درجات الحرارة وسوء التهوية وغياب وسائل الوقاية من مخاطر العمل بالإضافة إلى عدم حصولهم على تغذية مناسبة وهذا يؤثر سلباً على حالتهم الصحية وعلى نموهم الصحي السليم.

ثانياً: الآثار النفسية المترتبة على عمالة الأحداث:

تتسم البحوث التي أجريت على المردود السلبي لعمل الأحداث على صحتهم النفسية والعقلية بالندرة الشديدة فلم يتوفر لي أو لغيري من المهتمين بهذا الموضوع من مجموعة الدراسات وأوراق العمل في هذا الصدد سوى دراسات قليلة جداً لا تتعدى الدراسات واحدة اهتمت بصورة الأسرة لدى الحدث العامل بالإضافة إلى سماته الشخصية. (1)

(1) فتحي، رائدة (2013) (صورة الأسرة لدى الطفل العامل) رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس،

وجاءت الثانية واهتمت بالتوافق النفسي وتقدير الذات، وتناولت أيضاً مجموعة

المتغيرات النفسية بالإضافة إلي بعض المتغيرات العقلية. (1)

ومن الملاحظ على هذه الدراسات أن جميعها اعتمدت على استخدام المنهج المقارن بين

الأحداث العاملين وغير العاملين واعتمدت على التدرج في طبيعة الأعمال التي يقوم بها الأحداث

من حيث درجة خطورتها أو صعوبتها وأثر ذلك على الصحة النفسية لهؤلاء الأحداث.

---

(1) البرعي، احمد حسن (1994) تنظيم عمل المرأة العاملة في قانون العمل المصري المقارن، الاتحاد العام لنقابات

عمال مصر، ندوة تنظيم عمل المرأة في ضوء التشريعات والتحديات الاجتماعية، القاهرة، ص30.

## المبحث الثاني

### القواعد المنظمة لعمل الأحداث

من المعلوم أن قانون العمل قد تضمن العديد من نصوص المواد التي نظمة الموضوعات المختلفة خاصة فيما يتعلق بعمل الاحداث من خلال العديد من نصوص المواد والتي بينت من هو الحدث وشروط عمل الحدث والقيود الواردة على عمل الحدث وما هي حقوق الحدث اثناء العمل وما هي واجباته اثناء العمل وغير ذلك من الموضوعات الأخرى.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا المبحث من خلال المطالبين التاليين:

المطلب الأول: الحقوق العمالية المقررة في قانون العمل الأردني

المطلب الثاني: الحقوق المقررة في القوانين الأخرى

## المطلب الأول

### الحقوق العمالية المقررة في قانون العمل الأردني

إن تنظيم عمل الاحداث هو أمر هام وقد حظي باهتمام واضح من المشرع الأردني، حيث أكد على ضرورة أن يكون عمل الاحداث في ظل ظروف عمل مناسبة، بما يوفر حماية قانونية لهم، حتى لا يتم استغلالهم، وذلك من خلال إقرار عدة قواعد قانونية تعمل على تنظيم عملهم فيما يتعلق بتحديد ساعات العمل، وفترة الراحة، وعدم تشغيلهم لفترات إضافية، واعطائهم إجازة سنوية بحيث تكون مدفوعة الأجر وكذلك اجراء الكشف الطبي عليهم قبل أن يلتحقوا بالعمل، والتزامات عدة ترتيب على صاحب العمل لهؤلاء الاحداث<sup>(1)</sup>.

وبشكل عام فإن هذه القواعد تتمثل في:

1- تحديد ساعات عمل الاحداث وساعات راحتهم اليومية: حيث حرص المشرع الأردني على عدم جواز تشغيل الاحداث أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد، حسب قانون العمل رقم (21) لسنة (1960) وهذا ما جاء النص عليه في قانون العمل للعام (1996)، كما منح القانون راحة للحدث لا تقل عن ساعة بعد أربع ساعات عمل متصلة، وهذا ما جاء النص عليه في المادة (75/أ) من قانون العمل<sup>(2)</sup>.

(1) الهريشات، عاطف (2007) الحماية القانونية لعلم المرأة والاحداث في قانون العمل الاردني: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الاردن، ص117.

(2) نص المادة (75/أ) من قانن العمل على: "يخطر تشغيل الحدث أ- أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن يعطى فترة سراحة لاي تقل عن ساعة بعد عمل أربع ساعات متصلة".

ويرى الباحث أن ما قام به المشرع الأردني ينسجم الى حد كبير مع جاء في المستويات الدولية والعربية فيما يتعلق بعمل الاحداث ومدة العمل وراحتهم.

2- عدم جواز تشغيل الاحداث في أيام العطل الرسمية والاسبوعية، حيث يجدد الحدث نشاطه ويستمتع مع الاسرة لذلك قررت مختلف تشريعات العمل في العالم عطلة أسبوعية للأحداث لمدة أربع وعشرين ساعة وبعض الدول (36) ساعة، كما نص المشرع الأردني في المادة (60) على العطلة الأسبوعية حيث نصت المادة على أنه: "أ- يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل، إلا إذا اقضت طبيعة العمل غير ذلك"<sup>(1)</sup>.

ويرى الباحث أنه يستفاد من النص عدم جواز تشغيل الاحداث في عطلتهم الأسبوعية وذلك حماية ورعاية لهم وبما ينسجم مع الاتفاقيات الدولية، وهذا ينسحب على العطل الرسمية.

3- الاجازة السنوية: لا بد أن يحصل الحدث وهو يعمل على اجازة سنوية للراحة حتى يتفرغ لشؤونه الخاصة والراحة من عناء العمل، لأن العامل يستأنف النشاط بعد أن تنقضي الاجازة ويقبل على العمل بقوة<sup>(2)</sup>.

ويرى الباحث أن الحدث عندما يعمل بحاجة الى هذه الاجازة السنوية كي يجدد قواه البدنية والمعنوية، وذلك بسبب سنهم المبكرة ومتطلبات تجديد القوة البدنية والمعنوية والذهنية.

(1) نص المادة (60/أ) من قانون العمل الاردني.

(2) أبو شنب، أحمد (2003) شرح قانون العمل الجديد، عمان، دار الثقافة، ص197.



ونجد أن قانون المل الأردني اكتفى بأن تكون أجازة الحدث السنوية هي نفس إجازة العامل السنوية والمحددة ب (14) يوماً، و (21) يوماً إذا مضى على خدمته أكثر من خمس سنوات متصلة لدى صاحب العمل<sup>(1)</sup>.

ونرى أن موقف المشرع الأردني من الاجازة السنوية للحدث بحاجة الى إعادة نظر حيث ليس له ما يبرره وفيه هو الحقوق الاحداث أثناء العمل وهذا لا ينسجم بأي حال من قوانين العمل الدولية والعربية وهذا يتطلب تدخلاً كي يمنح للأحداث أجازة سنوية تتناسب مع المعايير الدولية والعربية والاتفاقيات خاصة الاتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل، حيث نصت على ضرورة منح الحدث أجازة سنوية تزيد عن أجازة العمال البالغين.

4- الفحص الطبي للأحداث قبل العمل: حيث لا بد أن يتم فحص الحدث قبل أن يعمل والتأكد من وظائفه الحيوية ومعدل نمو الحدث وتوازن الأجهزة المختلفة في جسمه، حيث أن الحدث يعد أقل تحملاً لمصاعب وضغوط العمل، كما أن معظم الاحداث العاملين يعانون من سوء التغذية كما أنهم معرضين للعديد من المخاطر الصحية والامراض المهنية وحوادث العمل<sup>(2)</sup>.

ونرى وجاهة إجراء الفحص الطبي للحدث قبل العنل واثناء العمل للتأكد من جاهويته للعمل، وابعاده عن جميع المخاطر الصحية والمهنية التي قد يتعرض لها، وكذلك توفير حماية قانونية لهذا الحدث.

(1) نص المادة (61/أ) من قانون العمل الاردني.

(2) اسماعيل، أهاب (1983) شرح قانون العمل الجديد، القاهرة، دار النهضة العربية، ص94.

وهذا ما أكد عليه المشرع الأردني، حيث أمد على ضرورة أن يتم إجراء الفحص الطبي للحدث قبل أن يتم تشغيله، حتى يتم التأكد من اللياقة الصحية وللقيام بالمهام المطلوبة حسب نص المادة (76/ب) من قانون العمل الأردني<sup>(1)</sup>.

ويرى الباحث أن المشرع الأردني غفل عن مسألة إجراء الفحص الطبي للحدث بعد أن يلحق بالعمل، وذلك لتوفير حماية كبيرة للأحداث في مخالف قطاعات العمل وهو ما يتعارض مع اتفاقيات العمل العربية والدولية.

ومن المعلوم أن منظمة العمل الدولية جاءت بأربعة اتفاقيات دولية وتوصية دولية فيما يتعلق بالفحص الطبي المبدئي والدوري للتأكد من لياقة الحدث للعمل<sup>(2)</sup>.

5- التزامات صاحب العمل تجاه عمل الأحداث: نجد أن جل القوانين والتشريعات تقوم بالزام أصحاب العمل بإظهار السجلات الخاصة بالعاملين وذلك من أجل الرقابة والإشراف والتفتيش على كل ما يتعلق بعمل الأحدث حتى لا يعتمد أصحاب العمل التحايل على القانون<sup>(3)</sup>.

---

(1) نص المادة (76/ب) من قانون العمل الاردني على أنه: "على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من ولي أمره تقديم المستندات شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة.

(2) الاتفاقية رقم (16) لسنة (1921) بشأن الفحص الطبي الاجباري للأحداث المستخدمين على ظهر السفن.

(3) اسماعيل، اهاب، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص130.

وقد جاء النص في المادة (76) من قانون العمل على ذلك<sup>(1)</sup>: " على صاحب العمل قبل

تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية:

أ- صورة مصدقة عن شهادة الولادة.

ب- شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من

وزارة الصحة.

ت- موافقة ولي أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة.

ونرى أن ذلك منهج حميد من المشرع الأردني حيث لا بد من أن يحتفظ رب العمل

بسجلات عن العاملين كما لا بد أن يكون لكل عامل بالغ أو حدث سجل خاص به يحتوي

جميع الملفات الرسمية.

يتمتع الحدث كغيره من العمال بجميع الحقوق التي نص عليها قانون العمل رقم 8 لسنة

96 وقوانين أخرى ذات علاقة بذات الموضوع.

لقد جاء في قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 مواد خاصة تنظم عمل الأحداث

وتوفر لهم ضمانات أخرى إضافية علاوة على الضمانات العامة الواردة في ذات القانون وقد وردت

هذه الضمانات الخاصة في الأحداث في المواد ( 73 ) و ( 74 ) و ( 75 ) و ( 76 ) من قانون

العمل وهذه الحقوق هي:-

1- حق الحدث في التعليم وتحديد السن الأدنى لعمل الحدث:

لقد نصت المادة ( 73 ) من قانون العمل على:

(1) نص المادة (76) من قانون العمل الأردني.

"مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور .

إذن لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل الحدث إذا لم يكمل السادسة عشرة من عمره ومنع التشغيل هنا جاء المحكمة مهمة ألا وهي التقيد بالتعليم الإلزامي وهو التعليم الذي توفره الدولة للمواطنين، ويكون التعليم الإلزامي حتى الصف العاشر ولا يصل الطالب إلى الصف العاشر إلا إذا بلغ سن السادسة عشرة من عمره، ولذلك حرص قانون للعمل على عدم السماح للأحداث بدخول أماكن العمل قبل إنهاءهم للتعليم المدرسي الإلزامي.

## 2- الحق في التوجيه والتدريب المهني:

لقد أوجبت المادة (36) من قانون العمل أن يكون عقد التدريب المهني خطياً وأن يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة المراد تدريب العامل فيها وأن تتوفر الشروط المناسبة للتدريب في المؤسسة المراد التدرب فيها. ولقد أجازت المادة (36) الفقرة (ج) من قانون العمل تدريب وتأهيل الأحداث اللذين لم يبلغوا سن الثامنة عشرة من العمر على أن ينوب عنهم في إبرام العقد أولياؤهم أو أوصياؤهم.

ولكن المأخذ على هذا النص هو عدم تحديده للسن الأدنى للالتحاق بالتدريب المهني ويشير ضمناً إلى أن الأحداث فوق سن السابعة يمكنهم الالتحاق بالتدريب المهني كمتدربين.

## 3- حق الحدث العامل من خطر العمل الليلي والعمل الإضافي:

جاءت المادة (75) من قانون العمل الأردني ونصت على منع تشغيل الحدث بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً وكذلك منع تشغيله لأكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن

يعطي فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متواصلة، وكذلك منع تشغيل الحدث في أيام الأعياد الدينية وللعطلة الرسمية والأسبوعية.

والسبب في كل هذا هو المحافظة على الصحة النفسية والخلقية للحدث الذي يجب أن يكون في هذه السن الحرجة تحت رعاية الأسرة ورقابتها وليس ليتترك خارج المنزل ليلاً ويكون عرضه للانحراف والمنحرفين.

4- حق العامل الحدث الذي لم يكمل السابعة عشرة من عمره في عدم تشغيله في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد بقرار وزير العمل.

ومثال هذه الأعمال:

أعمال البناء المرهقة.

العمل في الصناعات الكيماوية.

العمل في التمديدات والتجهيزات الكهربائية.

وغيرها الكثير من الأعمال الوارد ذكرها في القرار الصادر عن وزير العمل رقم 8 لسنة 1996 والحكمة من ذلك هو المحافظة على صحة وجسد الحدث وحمايته من الإصابة بالأمراض لعدم اكتمال المناعة لديه بالإضافة إلى أن جسده الصغير لا يحتمل مثل هذه الأعمال المرهقة ولكن النص (القرار) هنا أغفل نقطة مهمة وهي عدم تطرقه للأحداث العاملين في الزراعة وخدمة المنازل والمشاريع العائلية حيث أن هذه الأعمال تؤثر بشكل خاص على الإناث حيث أن العمل يؤدي إلى استغلالهن والإساءة لهن وحرمانهن من أهم حق ألا وهو الحق في التعليم.

## المطلب الثاني

### الحقوق المقررة في القوانين الأخرى

#### الفرع الأول: قانون الأحداث الأردني رقم (52) لسنة 2002

لقد جاء المشرع الأردني وأفرد قانون أطلق عليه اسم قانون الأحداث وهو من أكثر القوانين التصاقاً بالطفل وخاصة الطفل الجانح، جاء هذا القانون ليعالج عمالة الأحداث ولكن بطريقة غير مباشرة حيث أنه لم يعالج عمالة الأحداث بطريقة مباشرة إلا أنه تطرق إلى معالجة الأمور الناتجة عن عمالة هؤلاء الأحداث، حيث أن أغلبية الأحداث الذين ينطبق عليهم هذا القانون قد تسربوا من المدارس وانخرطوا في سوق العمل سواء بالأعمال المشروعة أو الغير مشروعة، ومن هنا تكمن أهمية قانون الأحداث وأهمية التعديل الذي طرأ عليه حيث انه أصبح يتعامل مع الطفل الحدث كضحية نتيجة لظروفه الاجتماعية وليس كعنصر إجرامي منحرف. (1)

ومن أهم ما جاء به قانون الأحداث المعدل رقم (52) لسنة 2002 أنه عزل الأحداث الجانحين عن اللذين تجاوزا الثامنة عشرة من عمره واصبح ذلك وجوبياً وملزماً وليس كما ورد في القانون القديم في عبارة ( إذا أمكن) المادة (2) والمادة (20).

والبادرة الطيبة التي جاء بها أنه لا يمكن أن تجري أي محاكمة لحدث إلا بوجود ولي أمره

أو من يقوم مقامه أو مندوب مكتب الخدمة الاجتماعية المادة (15)

(1) شحاتية، محمد دبدوب، نهاية (2001) تقرير وضع الاطفال الاعاملين في الاردن، عمان، وزارة العمل،

أيضاً منع وضع الأحداث في السجن بحيث يكون مكان التوقيف في دور التربية والمؤسسات كما انه لا تفرض على الحدث الجانح عقوبات سوى تدابير الإصلاح المنصوص عليهما في قانون الأحداث المواد (4+21+22).<sup>(1)</sup>

### الفرع الثاني: القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976:

جاءت المادة (116) من القانون المدني الأردني نصت على أن:-

"كل شخص أهل للتعاقد ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون"

بما أن الحدث لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره فإنه يعتبر ناقص الأهلية فجاء القانون المدني وحصرها بمواد معينة حيث بدأ الصبي الغير المميز من سن الولادة وحتى سن السابعة فهو عديم الأهلية (أهلية الأداء) لأنه عديم التمييز وبناءً على ذلك فإنه تصرفاته جميعها باطلة.<sup>(2)</sup>

أما إذا بلغ الصبي سن التمييز وهو سن السبع سنوات ولكن لم يبلغ 18 سنة فتكون أهلية الأداء لديه ناقصة تخوله القيام ببعض التصرفات القانونية كما جاء في نص المادة 118 من القانون المدني:-

تصرفات الصغير المميز صحيحة متى كانت نافعة نفعاً محضاً وباطلة متى كانت ضارة ضرراً محضاً.

أما التصرفات الدائرة بين النفع والضرر فتعقد موقوفة على إجازة الولي في الحدود التي يجوز فيها له التصرف ابتداءً أو إجازة القاصر بعد بلوغه سن الرشد.<sup>(3)</sup>

(1) قانون الأحداث وفقاً لأخر التعديلات- رقم 52 لسنة 2002م، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 4561.

(2) القانون المدني الأردني- رقم 43 لسنة 1976.

(3) القانون المدني الأردني- رقم 43 لسنة 1976.

وبعد ذلك جاءت المادة (119 و 120) من ذات القانون وتحدث عن ذات الموضوع (الأهلية والتعاقد).

وهنا نصل إلى نتيجة هامة للغاية وهي:-

إن الحدث يمكن أن يكون طرفاً للتعاقد متى توفرت الشروط القانونية لديه ومراعاة المشرع لأهلية التعاقد فإن الهدف منها حماية الحدث وحماية حقوقه من التصرفات والنتائج المترتبة على تعاقدته وهنا القانون المدني قام بحماية الحدث بصورة غير مباشرة. (1)

#### الفرع الثالث: قانون الأحوال الشخصية الأردني:

لقد اهتم قانون الأحوال الشخصية بحقوق الطفل وهذا الاهتمام مستمد من أحكام الشريعة الإسلامية الغراء التي كانت سباقة بإعطاء الطفل حقوقه كحقه بالإرث والرضاعة والحضانة والإنفاق.

#### د- قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960:

لقد افرد قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960، بعض النصوص المتعلقة بحماية الأطفال من جميع أشكال العنف أو الضرر أو الإساءة البدنية أو الإهمال أو الاستغلال الجنسي وذلك بفرض عقوبة على مرتكبي أي جريمة بحق الطفل وهذا يتماشى مع ما جاء باتفاقية حقوق الطفل التي تؤكد على حماية الأطفال من جميع أشكال العنف أو الإساءة أو الضرر أو الإهمال وأهم هذه النصوص:-

(1) سلطان، أنور (1999) مصادر الالتزام، القاهرة، دار النهضة العربية، ص 34.



لا يجوز أن يتعرض الجنين في بطن أمه لأي نوع من أنواع الإجهاض إلا في حالات استثنائية وتعاقب كل امرأة أجهضت نفسها دون سبب مشروع بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات. المادة (321) عقوبات أردني.

2- يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة والد الطفل الذي أهمل تربيته وقصر بتزويده بالطعام والكساء والضروريات الأخرى. المادة (290) عقوبات أردني.

3- تفرض عقوبة الإعدام على كل شخص يقوم باغتصاب فتاة لم تتم الخامسة عشرة من عمرها. المادة (292) عقوبات أردني.

4- يعاقب بالحبس حتى ستة شهور أو الغرامة حتى عشرين دينار كل من كان معهود إليه تربية حدث يتراوح عمره بين 6 سنوات إلى 16 سنة وسمح له الإقامة في بيت بغاء أو حرضه على الفجور. المادة (314) عقوبات أردني.

5- "1- كل من هتك بغير عنف أو تهديد عرض ولد- ذكر كان أو أنثى- لم يتم الخامسة عشرة من عمره أو حمله على ارتكاب فعل هتك عرض يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة.

2- لا تنقص العقوبة عن خمس سنوات إذا كان الولد- ذكراً كان أو أنثى لم يتم الثانية عشرة من عمره" المادة (298) عقوبات أردني.

6- يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة كل من داعب بصورة منافية للحياء طفلاً دون الخامسة عشرة من عمره ذكراً كان أو أنثى أو عرض عليه عملاً منافياً للحياء. المادة (305) عقوبات أردني.

وبعد ذلك جاء قانون الأحداث ليتوج ما جاء به قانون العقوبات حيث نص على ما يلي:-

لا يجوز ملاحقة الطفل جزائياً دون سن السابعة. المادة (36) قانون الأحداث.

### هـ- قانون الصحة الأردني:

جاء في قانون الصحة أن وزارة الصحة مسؤولة عن تقديم الخدمات الطبية الوقائية والعلاجية للأطفال كما أوجب قانون الصحة العامة على كل والد طفل أن يعمل خلال ستة شهور من تاريخ ولادته على تلقيحه ضد السل وشلل الأطفال ويتم هذا التطعيم بصورة مجانية وهذا ما يتفق مع مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الطفل.

و: قانون التربية والتعليم الأردني: جاء القانون الأردني وجعل التعليم إلزامياً في المرحلتين الابتدائية والإعدادية وهذا يتماشى مع المواثيق والاتفاقيات الدولية بالإضافة إلي أن وزارة التربية والتعليم من خلال سياستها التربوية لا تفصل الطالب من التعليم قبل إتمامه للسادسة عشرة من عمره. (1)

ز- اتفاقية حقوق الطفل ( مؤتمر القمة العالمي - نيويورك - 30 أيلول 1990): \_

تحتوي هذه الاتفاقية على 53 مادة الهدف منهما هو حماية الطفل وتوجيه نداء عاجل يهدف لضمان مستقبل أفضل لصناع الحياة لبناء المستقبل.

(1) المغربي، جعفر (2005) حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الاردني، مجلة جامعة مؤتة للبحوث

## الفصل الرابع

### عقد التدريب المهني والرقابة على تشغيل الأحداث

سبق أن بينا أن عقد العمل عقد رضائي أي لا ينعقد إلا بتوافر ثلاثة أركان وهي الرضا والمحل والسبب حاله كحال باقي العقود الرضائية.

وعقد التدريب المهني هو عقد يقوم بإبرامه العامل بنفسه إذا كان قد أكمل الثامنة عشرة من عمره أو ولي الحدث أو وصيه وذلك بقصد تعلم مهنة وقد حرص المشرع على تشجيع أصحاب العمل والعمال على إبرام مثل تلك العقود نجد جيل من العمالة الماهرة المدربة وقد نظم قانون العمل بالمواد 36-37 الأمور المتعلقة بالتدريب المهني على النحو التالي<sup>(1)</sup>:

1- أن يكون عقد التدريب خطياً ووفق النموذج والشروط التي حددتها تعليمات التدريب المهني.

2- أن تحدد في عقد التدريب خطياً ووفق النموذج والشروط التي حددتها مؤسسة التدريب المهني.

3- أن تحدد في عقد التدريب مدته ومراحل التدريب والاجر المستحق للمتدرب في كل مرحلة على أن لا يقل الاجر في المرحلة الأخيرة عن الحق الأدنى المعطى لعمل مماثل.

4- لا يجوز ان يكون الاجر في عقد التدريب على أساس القطعة أو الإنتاج.

5- يتم تنظيم التدريب وفق البرامج التي تصنعها تعليمات مؤسسة التدريب المهني.

(1) المغربي، جعفر، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الاردني، مرجع سابق، ص 21.

6- يجب أن يكون المدرب حائز على المؤهلات والخبرات الكافية للتدريب وكذلك أن تتوفر

في المؤسسة الشروط المناسبة للتدريب.

كما نصت المادة (38) من قانون العمل على الحالات التي يجوز فيها إنهاء عقد التدريب

المهني، لذلك تأتي هذه الدراسة للتعرف على عقد التدريب المهني في قانون العمل الأردني<sup>(1)</sup>.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا الفصل من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الاول: عقد التدريب المهني وتكييفه القانوني

المبحث الثاني: الرقابة على تنفيذ الأحكام المنظمة لعمل الأحداث.

---

(<sup>1</sup>) نص المادة (38) من قانون العمل الاردني وتعديلاته.

## المبحث الاول

### عقد التدريب المهني وتكييفه القانوني

لقد دعت الشرائع المختلفة إلى العمل وإعمار الأرض، وذلك لأن العمل من الضروريات الهامة لحياة الإنسان، فهو من الناحية الاقتصادية الوسيلة لأن يحصل الإنسان على قوته ومتطلبات عيشه، ومن الناحية الاجتماعية هو معيار لقيمة الإنسان الاجتماعية ومكانته، ووسيلة في الوقت نفسه للتفاعل الاجتماعي مع العديد من الأفراد والجماعات، أما من الناحية النفسية فالعمل يفضي على حياة الإنسان معنى هو سبيل لنيل الرضا عن الذات، وعلى الرغم من ذلك كله إلا أنه لا يكاد مجتمع من المجتمعات الإنسانية على مر العصور يخلو من وجود ظاهرة البطالة، فالبطالة مشكلة قديمة وليست طارئة، لها آثار مدمرة على المجتمع، إلا أن نسبة البطالة تختلف من مجتمع إلى آخر، كما أن كيفية التعامل مع العاطلين عن العمل اخذت أساليب مختلفة من التجاهل التام لهم إلى الدعم الكلي أو الجزئي لوضعهم<sup>(1)</sup>.

يقصد بالتدريب المهني وضع المعلومات النظرية موضع التطبيق والممارسة أي الاحتكاك بها على ميدان الواقع العملي والمتدرب على هذا الأساس عارف بالقواعد النظرية لعمله على الأقل ومثال ذلك تمرين المهندس المتخرج حديثا في ورشات صناعية أو معمارية بهدف تكامل المعرفة بالمهنة وممارستها عمليا (1). وبهذا يختلف التدريب المهني عن التدرج أو عقد تعليم المهنة فالتدرج يبدأ بتعلم المهنة نظريا وعمليا لدى صاحب العمل (2). كما نص قانون العمل المصري كذلك بأنه

(1) حسن، صلاح، (2004) الحماية القانونية لعمل الأطفال في التشريع الدولي، رسالة ماجستير غير منشورة،

يعتبر عاملاً متدرجاً بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة والأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على الانتقال في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها<sup>(1)</sup>

إن إنهاء عقد العمل لمجرد استرداد الحرية بالنسبة للطرف المنهي لا يكفي لإنهائه، فلا بد من توفر أسباب أخرى تستند إلى مبرر حقيقي وجدي ومشروع. وهو ما تطلبه المشرع المصري، فإذا لم يكن المبرر الحقيقي للإنهاء أي صحيح وموجود في الواقع فيعتبر الفصل تعسفياً ولا يستند إلى أساس، مثل فصل أحد العاملين في المدرسة بهدف تقليص عدد الصفوف في حين لم يتم ذلك. وحتى لا يكون الفصل تعسفياً لا بد من جدية مبرر الإنهاء بحيث تتطلب مصلحة العمل الإنهاء، أو إن استمرار العامل في العمل سوف يؤدي إلى الإضرار بالعمل. وجدية السبب قد ترتبط بالعامل أو صاحب العمل، فمن حق العامل مثلاً الإضراب، وأن يطالب بحقوقه، والشكوى على صاحب العمل، والتالي إذا انتهى عمل العامل بسبب هذه الأمور يكون فصلاً تعسفياً لا يستند إلى مبرر مشروع للفصل لأن هذه الحقوق قررت للعامل ونظمت من قبل الدول الحديثة. ومثل ذلك أيضاً استغراق الذمة المالية للعامل لا يعتبر سبباً جدياً لإنهاء عقد العمل<sup>(2)</sup>.

أما الإنهاء بسبب الظروف الاقتصادية مثلاً فيصالح لأن يكون مبرراً جدياً لإنهاء، حيث نصت المادة (31) من قانون العمل الأردني على أنه (يجوز لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محدودة المدة، كلها أو بعضها، أو تعليقها إلى اقتضت ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء

(1) المادة (12) من قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981.

(2) أبو نجمة، حماد والقدومي، رحاب، دراسة حول عمل الاطفال في التشريع الاردني، مرجع سابق، ص36.

او التعليق، كتقليص حجم العمل، او استبدال نظام الانتاج بأخر او التوقف نهائيا عن العمل شريطة إشعار الوزارة بذلك).

وجاء في قرار تمييزي (اجازت المادة 31 من قانون العمل لصاحب العمل انهاء عقود العمل غير المحددة المدة كلها او بعضها او تعليقها اذا اقتضت ظروف اقتصادية او فنية هذا الانهاء او التعليق كتقليص العمل او استبدال نظام الانتاج بأخر او التوقف نهائيا عن العمل شريطة اشعار الوزارة بذلك ولا يجوز لصاحب العمل انهاء عمل العامل الا اذا اشعر الوزارة بذلك وعليه فان فصل العمال (المميز ضده ) من العمل بداعي ان الوظيفة التي كانوا يشغلونها لم يعد لها وجود او لزوم وفق اعادة التنظيم ودون اشعار وزارة العمل يجعل من فصلهم تعسفيا يستحقون معه التعويض عن الفصل<sup>(1)</sup>.

وبالنسبة لرقابة القضاء على مبررات الانهاء فلقد استقرت احكام محكمة النقض المصرية بالنسبة لتقدير قيام المبرر لفصل العامل، ونفي التعسف في استعمال حق الفصل هو مسألة موضوعية تخضع لتقدير قاضي الموضوع طالما أنها مقدرة على مبررات سائغة.

(1) قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1999/1142 (هيئة خماسية) تاريخ 1999/8/24

وبذلك يمكن لمحكمة النقض من الناحية العملية أن تراقب قاضي الموضوع فيما يعطي من وصف للانتهاء حيث يستقل قاضي الموضوع لما يثبتته أو ينفيه من الوقائع ولكنه يخضع لرقابة محكمة النقض بالنسبة لاعطاء الوصف القانوني للانتهاء، باعتبار محكمة النقض تراقب صحة تطبيق القانون<sup>(1)</sup>.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا المبحث من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: المقصود بالتدريب المهني

المطلب الثاني: أشكال التدريب المهني

---

(1) الياس، يوسف (2009) التنظيمي القانوني لعمل الاحداث في العراق، مجلة العمل العربية، منظمة العلم



## المطلب الأول

### المقصود بالتدريب المهني

قد التدريب المهني هو العقد الذي يلتزم فيه صاحب منشأة أو مؤسسة بتهيئة تدريب مهني كامل لشخص آخر، مقابل التزام هذا الشخص بالعمل أثناء فترة التدريب لصالح رب العمل. شروط عقد التدريب المهني.

1- يجب أن يكون عقد التدريب المهني مكتوباً.

2- إذا كان عمر العامل المتدرب 18 عاماً أو أكثر، يقوم بالتعاقد مع رب العمل بنفسه.

3- إذا كان عمر العامل المتدرب أقل من 18 عاماً، يجب أن يمثله في التعاقد وليه أو

### الوصي

يتم التدريب المهني بموجب عقد التدريب المهني الذي يلتزم بموجبه صاحب العمل بتهيئة تدريب مهني كامل إلى شخص آخر هو المتدرب الذي يلتزم بتنفيذ تعليماته المتعلقة بالتدريب . وقد نص القانون على تنظيم العلاقة بين المتدرب والجهة التي يتدرب فيها بعقد مكتوب يتضمن مراحل التدريب ومددها وما يترتب للمتدرب من حقوق وما عليه من التزامات (4). الشروط اللازمة لإبرام عقد التدريب: (1).

أن طرفي عقد التدريب المهني هما صاحب العمل والمتدرب إما فيما يتعلق بالأهلية بالنسبة للمتدرب فتطبق القواعد الواردة في قانون العمل المتعلقة بإبرام عقد العمل الفردي حيث حدد القانون

(1) كيره، حسن (1983) أصول قانون العمل (عقد العمل) الطبعة الثالثة، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية ،

سن الخامسة عشرة كحد أدنى لسن العمل ويمثل هذا التحديد قيда عاما يسري على العامل المنتج كما يسري على العامل المتدرب . إذا كان العامل المتدرب بالغا فلا إشكال في ذلك إذ يحق له ان يبرم العقد اما بالنسبة لمن يكمل الثامنة عشرة فان العقد يكون موقوفا على اجازة الولي او الوصي اذا كان العامل قد بلغ السن المحددة لتشغيل الأحداث تطبيقا للقواعد العامة في القانون المدني . وفي القانون الأردني يجوز لكل شخص أتم الثامنة من عمره أن يبرم بنفسه عقدا للتدريب إما قبل بلوغ هذه السن فقد أعصى القانون لولي أمر المتدرب حق إبرام العقد نيابة عنه إذ نصت المادة 14 من القانون المذكور على انه ((يجوز لوالد إي شخص يتراوح عمره بين الثالثة عشر والثامنة عشر أو لوالدته إذا كان والده متوفيا أو لولي أمره أن يبرم عقدا كتابيا للتدريب يقضي بوضع ذلك الشخص لدى صاحب عمل)). إما بالنسبة لصاحب العمل فيلاحظ بان هذه القوانين تكتفي ببلوغ صاحب العمل لسن الرشد المحدد في القواعد العامة للسماح له ان يتولى التدريب المهني (7) في حين نجد أن بعض القوانين قد حددت الشروط الواجب توافرها في صاحب العمل كوجوب ان يكون بالغا الحادية والعشرين على الأقل وان يكون حسن السمعة وغير محكوم عليه لجناية أو لجنة شائنة (8). إما إذا كان صاحب العمل شخصا اعتباريا فيجب أن تتوفر فيه الشروط الفنية المناسبة والتي تحقق للمتدربين الإمكانيات الأربعة للتدريب المهني(1)..

(1) محمود، همام محمد (1987) قانون العمل (عقد العمل الفردي)، القاهرة، دار النهضة العربية،، ص 497.

## المطلب الثاني

### أشكال التدريب المهني

رغم أن قانون العمل من احدث فروع القانون نشوءاً، إلا انه اليوم في طبيعتها من حيث أهميته ووفرة قواعده على السواء خاصة فيما يتعلق بعمل الاحداث .

قانون العمل قانون حديث في المجتمع الإنساني، ارتبط ظهوره بالثورة الصناعية التي حدثت في أوروبا، وما رافقها من تطورات سياسية واقتصادية واجتماعية أدت إلى إلحاق الظلم بالطبقة العاملة التي كانت مضطرة إلى العمل لدى أصحاب رؤوس الأموال بظروف غير إنسانية، ومن ثم فقد كانت العلاقة التي تربط هذه الطبقة بطبقة أصحاب رؤوس الأموال غير متوازنة، وذلك لميلها لصالح أصحاب العمل على حساب الطبقة العاملة؛ فجاء قانون العمل لينظم هذه العلاقة وليحقق التوازن بين مصالح الطرفين.

وقانون العمل يحكم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وينظمها بهدف تحقيق نوع من التوازن والاستقرار، أي أن لهذا القانون أهمية اجتماعية لشريحة كبيرة من شرائح المجتمع، كما أن له تأثيراً مباشراً على الحياة الاقتصادية لأفراد المجتمع. وقد عرف قانون العمل الأردني المؤقت العمل على انه "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي"<sup>(1)</sup>.

(1) نسندا لنص المادة (2) من قانون العمل الأردني المؤقت رقم (51) لسنة 2002 المنشور على الصفحة 4915

من عدد الجريدة الرسمية رقم 4567 الصادر بتاريخ 2002/10/10م، ويعمل به اعتباراً من 2002/10/10م.

اما اهم اشكال التدريب المهني فهي<sup>(1)</sup>:

هناك ستة أنواع مختلفة من برامج التدريب المهني للموظفين ، وهي الضرورية لكل شركة لتقديمها ، ويمكن استضافتها عبر الإنترنت ، ولكن لماذا تستضيف تدريبات الموظفين عبر الإنترنت ، لأنك بهذه الطريقة تصل إلى عدد كبير من المتدربين ، كما يوفر الوقت والمال حيث لا يحتاج أحد إلى تحديد موعد لتقديم التدريبات في فترات زمنية مختلفة مع كل تحديث جديد أو مجموعة من التعيينات الجديدة ، مع ضمان الاتساق المعلوماتي عبر جميع المستويات ، حتى تضمن إلى حصول الجميع على نفس المعلومات والتدريب ، بالإضافة إلى تدريب مواقع متعددة في أوقات مختلفة دون تكلفة إضافية ، وتتبع وتقييم إكمال التدريب رقمياً مع تزويد الموظفين بسهولة الوصول إلى المعلومات ، والحد من عدم اليقين والمعلومات الخاطئة والخطأ.

### 1- تدريب التوجيه

التوجيه هو النوع الأكثر شيوعاً لتدريب الموظفين ، إنه حدث لمرة واحدة للترحيب رسمياً بالتعيينات الجديدة وتقديم موظفين جدد لشركتك خلال أسبوعهم الأول في الوظيفة ، ويميل هذا التدريب إلى أن يكون ذا صلة بجميع الأدوار والإدارات على مستوى الشركة.

عادة ما يتم إعداد تدريبات التوجيه من قبل الموارد البشرية حول مواضيع الصورة الكبيرة مثل مهمة الشركة ورؤيتها وقيمها ، ثقافة الشركة ، الهيكل التنظيمي ومقدمة فريق القيادة ، الأوراق

(1) العجوز، ناهد (1996) الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية،

الإلزامية للتأجير الجديد ، نظرة عامة على خطط المزايا ، الإجراءات الإدارية مثل تسجيلات الكمبيوتر ، التمديد ، إعدادات البريد الإلكتروني مع سياسات الشركة الرئيسية.

## 2- الدورات التدريبية داخل مقر العمل

على عكس المفاهيم الخاطئة الشائعة ، فإن التوجيه والإعداد هما في الواقع أنواع مختلفة من تدريب الموظفين ، في حين أن التدريب التوجيهي عبارة عن جلسة لمرة واحدة مع جدول أعمال بأسلوب قائمة التحقق يتم تسليمه للجميع في الشركة ، فإن التدريب على متن الطائرة عبارة عن سلسلة من الجلسات الخاصة بالقسم والتي تتم على مدى فترة زمنية أطول ، تم إنشاؤه استراتيجيًا بهدف تمكين الموظفين الجدد من أن يكونوا ناجحين بقدر ما يمكن أن يكونوا في أدوارهم الجديدة في أقصر فترة زمنية.

تبدأ الدورات التدريبية بشكل مثالي في اليوم الأول من العمل ويمكن أن تستمر طوال العام الأول حسب الحاجة ، وتم إعداده من قبل قادة الأقسام مع التركيز على الوصول إلى أهداف الإدارات وربطها بأهداف الشركة العامة ، لذلك يجب أن تتناول الموضوعات احتياجات الموظفين وتزودهم بسهولة الوصول إلى المعلومات والمهارات التي يحتاجون إليها للقيام بوظائفهم بكفاءة وتعظيم مشاركة الموظفين.

يجب أن يركز البرنامج التدريبي الشامل على أكثر من الجوانب الفنية للوظيفة ، كما ينبغي أن توفر التعليم حول سبل البقاء مشاركًا ومنتجًا في العمل ، من خلال جلسات عبر الإنترنت مدتها 5 دقائق ، تُعلم مقاطع الفيديو أي شخص يعمل في مكتب لتعزيز وضعية الجسم وتقليل مستويات

التوتر وزيادة الإنتاجية في العمل ، ويُعد هذا النوع من التدريب مكونًا تعليميًا رائعًا تضيفه إلى تدريب الموظفين في شركتك<sup>(1)</sup>..

تعمل الدورات التدريبية الفعالة والناجحة على رفع سرعة الموظفين الجدد تدريجيًا بسرعة أكبر مما لو تُركت لتدبر أمرهم بأنفسهم ، وسيوفر تدريب الإعداد الفعال الذي يتم تنفيذه أيضًا الكثير من وقت القيادة لأن معظم الإجابات على الأسئلة ستكون متاحة في التدريب.

### 3- تدريب تنمية المهارات الفنية

بغض النظر عن المستوى الفني لموظفيك ، هناك دائمًا مجالًا للتحسين ، وتشمل المهارات الفنية الصعبة معرفة كيفية القيام بأشياء مثل تحليل البيانات وكتابة المحتوى وإدارة الوسائط الاجتماعية والترميز والبرمجة وما إلى ذلك ، ويعد التدريب على المهارات الفنية مكونًا أساسيًا لتعليم الموظف لأنه الطريقة الرئيسية التي يعرف بها الموظفون كيفية أداء وظائفهم تقنيًا بشكل صحيح ، وبالنسبة لأولئك الذين يعرفون بالفعل كيفية أداء وظائفهم ، فإننا نضمن أنه لا يزال لديهم المزيد لتعلمه ، ويحتاج الموظفون إلى الانخراط في التعلم المستمر على أساس منتظم للبقاء على اطلاع بأحدث التطورات.

يعتبر ذلك ذات محتوى تدريب رائع لتطوير المهارات الفنية يمكن أن يكون بمثابة مصدر إلهام لمحتوى التدريب الخاص بك ، وهو مركز تدريب يستخدم لتوفير مجموعة كاملة من حلول التعلم المختلطة في موضوعات تنمية مهارات المبيعات والإدارة ، بما في ذلك مقاطع الفيديو والبودكاست والتعلم الإلكتروني وحلول الدعم عبر الإنترنت.

(1) كيره، حسن أصول قانون العمل (عقد العمل) مرجع سابق، ص771.

#### 4- تدريب تنمية المهارات اللينة

إن الطريقة التي يتصرف بها الموظفون لديك لا تقل أهمية وما يعرفونه ، ولهذا السبب تعد المهارات الشخصية ضرورية جدًا للنمو ، والمهارات الشخصية هي سمات شخصية تمكّن الموظفين من التفاعل بشكل فعال ومتناغم مع الأشخاص الآخرين في مكان العمل ، بما في ذلك زملاء العمل والإدارة والعملاء ، وأظهرت الدراسات بالفعل أن الفجوة في المهارات الأساسية بين موظفي الشركة تؤثر على نجاح الشركة وتزيد من معدلات الدوران<sup>(1)</sup>.

تدريبات المهارات الشخصية مفيدة للموظفين الجدد والحاليين من جميع المستويات وهي طريقة فعالة للغاية لبناء ثقافة فعالة ومحترمة وتعاونية تؤثر في النهاية على النتيجة النهائية ، وتتضمن بعض الموضوعات التي يجب تناولها في التدريب على المهارات الشخصية ما يلي من مهارات التواصل ، مهارات العرض ، مهارات حل المشاكل ، حل الصراع ، مهارات القيادة والذكاء العاطفي ، إدارة الوقت ، الأخلاق ، والعمل بروح الفريق الواحد والقدرة على التكيف.

#### 5- تدريب المنتجات والخدمات

يمكن أن تكون التدريبات على المنتجات إما جزءًا من الإعداد للوافدين الجدد أو يمكن أن تكون متاحة لأي موظف يحتاج إلى مرطبات على المنتجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة ، ويمكن أيضًا استخدام هذا النوع من التدريب لتتقيف الموظفين حول المنتجات أو الخدمات أو الميزات التي تم تقديمها حديثًا حتى يكونوا محدثين دائمًا.

(1) محمود، همام محمد قانون العمل (عقد العمل الفردي) مرجع سابق، ص 497.

## 6- التدريب الإلزامي

اعتمادًا على مكان وجود شركتك والصناعة التي تعمل فيها ، قد يتم تطبيق بعض لوائح تدريب وتأهب الموظفين ، على سبيل المثال غالبًا ما يُطلب من موظفي القطاع العام أن يأخذوا تدريبات الصحة والسلامة المهنية والمرطبات ، وتحتاج المؤسسات التي لديها تراخيص إلى أن يكون موظفوها حاصلين على شهادة سلامة ، ويطلب عدد قليل من قوانين الولايات من كل من الشركات العامة والخاصة تقديم دورات تدريبية للموظفين.



## المبحث الثاني

### الرقابة على تنفيذ الأحكام المنظمة لعمل الأحداث.

إن وجود الوظيفة ليس أمراً حديثاً، ولكنه قديم قدم الدولة، فعندما تنشأ أي دولة تنشأ معها الوظيفة ، لأنها تحتاج لمن يقوم بمهامها الكثيرة، لذلك تلجأ لتعيين الأكفاء من أبناءها ليقوموا بتلك المهام نيابة عنها<sup>(1)</sup>.

ولما كثرت أعباء الدول في عصرنا وازدادت أعداد الوظائف بشكل كبير، وازداد أعداد الراغبين بالعمل فيها، وأخذوا يتنافسون على شغلها، أخذت الدول تتسابق في سن تشريعات خاصة، تضبط عملية التعيين، وتبين حقوق وواجبات الموظفين<sup>(2)</sup>.

فنرى أن التشريعات الكثيرة التي تصدر تحاول علاج المشاكل التي تهم التوظيف وتحاول كل دولة أن تأخذ وتقتدي بتجارب الدولة الأخرى، ودولة الأردن كغيرها من الدول تسعى لإيجاد نظام مميز للخدمة المدنية، لذلك نجدها دوماً تغير وتجدد وتطور في هذا النظام، ليكون أقرب ما يكون للعدالة والموضوعية والشفافية، حيث يقوم هذا النظام بتنظيم علاقة الموظفين مع الدولة، من حيث تعيينهم، وبيان رواتبهم، وترقياتهم، وتأديبهم، وانتهاء خدماتهم، وغيرها من الموضوعات.

(1) أبو عليقة، وصفي (2004)، انتهاء خدمة الموظف العام بين الشريعة ونظام الخدمة المدنية الأردني، رسالة

ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، أربد، الأردن، ص1

(2) الزعبي، خالد (1993)، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، ط2، مكتبة دار الثقافة للنشر

والتوزيع، عمان، ص40.

إن مسألة العامة لم يعد أمرا استثنائيا في حياة الموظفين كما كان الحال عليه في الماضي ولم يعد في وسع أي شخص أن يتجنب التعامل مع الموظف.

فقد أصبحت الوظيفة جزءا من حياة المواطن من ميلاده إلى وفاته، يدخل الحياة بشهادة ميلاد، و يخرج منها بشهادة وفاة، و كلاهما يقوم بتحريرهما موظف عام بصفة رسمية، حتى تترتب عليها الآثار القانونية.

و قد نصت أغلب الدول في دساتيرها على أن الوظائف العامة حقا للموظفين ، يطبق على قدم المساواة، و ذلك بموجب لإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 1791 الذي نص على حق التوظيف و المساواة في تولي الوظائف العامة قدراتهم دون تمييز بينهم لغير كفاءتهم.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا المبحث من خلال المطالبين التاليين:

المطلب الأول: التزامات صاحب العمل في قانون العمل

المطلب الثاني: الرقابة التفتيشية على عمل الأحداث

## المطلب الأول

### التزامات صاحب العمل في قانون العمل

بالعودة الى قانون العمل لعام (2019) نجد ان المادة (26) منه قد نصت على انه<sup>(1)</sup>: "أ- اذا انهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته او انتهاء العامل لاحد لاسباب الواردة في المادة رقم (29) من هذا القانون يحق للعامل استقاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة رقم (28) من هذا القانون. ب- اذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة رقم (29) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الانهاء من عطل وضرر يعود تقديره الى المحكمة المختصة على ان لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل اجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد".

كما نصت المادة (28) من نفس القانون على انه<sup>(2)</sup>: "لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار وذلك في أي من الحالات التالية: أ- اذا انتحل العامل شخصية او هوية غيره او قدم شهادات او وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الاضرار بغيره. ب- اذا لم يقم العامل بالوفاء بالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل. ج- اذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مالية جسيمة لصاحب العمل. د- اذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلام العامل والعمل رغم انذاره كتابة مرتين. ز- اذا ادين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو جنحه ماسه بالشرف أو الاخلاق العامة. ح- اذا وجد اثناء العمل في حالة سكر بين او متأثر بما تعاطاه من

(1) نص المادة 26 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل بالقانون لعام 2019.

(2) نص المادة 28 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل بالقانون لعام 2019.

مادة مخدرة و مؤثر عقلي او ارتكب عملاً مخالفاً بالاداب العامة في مكان العمل. ط- اذا اعتدى العامل على صاحب العمل او المدير المسؤول او احد رؤسائه او أي عامل على أي شخص آخر أثناء العمل او بسببه وذلك بالضرب او التحقير".

وحتى لا يكون الفصل تعسفياً لا بد من جدية مبرر الانهاء بحيث تتطلب مصلحة العمل الإنهاء، أو إن استمرار العامل في العمل سوف يؤدي الى الإضرار بالعمل. وجدية السبب قد ترتبط بالعامل أو صاحب العمل، فمن حق العامل مثلاً الإضراب، وأن يطالب بحقوقه، والشكوى على صاحب العمل، والتالي إذا انتهى عمل العامل بسبب هذه الأمور يكون فصلاً تعسفياً لا يستند الى مبرر مشروع للفصل لأن هذه الحقوق قررت للعامل ونظمت من قبل الدول الحديثة. ومثل ذلك ايضاً استغراق الذمة المالية للعامل لا يعتبر سبب جدي لانتهاء عقد العمل<sup>(1)</sup>.

وجاء في قرار تمييزي (اجازت المادة 31 من قانون العمل لصاحب العمل انهاء عقود العمل غير المحددة المدة كلها او بعضها او تعليقها اذا اقتضت ظروف اقتصادية او فنية هذا الانهاء او التعليق كتقليص العمل او استبدال نظام الانتاج باخر او التوقف نهائياً عن العمل شريطة اشعار الوزارة بذلك ولا يجوز لصاحب العمل انهاء عمل العامل الا اذا اشعر الوزارة بذلك وعليه فان فصل العمال (المميز ضده) من العمل بداعي ان الوظيفة التي كانوا يشغلونها لم يعد لها وجود او لزوم وفق اعادة التنظيم ودون اشعار وزارة العمل يجعل من فصلهم تعسفياً يستحقون معه التعويض عن الفصل)<sup>(2)</sup>.

(1) محمود، همام محمد قانون العمل (عقد العمل الفردي) مرجع سابق، ص 489-500.

(2) قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1999/1142 (هيئة خماسية) تاريخ 1999/8/24

## المطلب الثاني

### الرقابة التفتيشية على عمل الأحداث

نجد أن المشرع الأردني تهتم بشكل كبير بموضوع عمل الأحداث، وذلك من خلال العديد من القرارات التشريعية الهادفة لحماية الأطفال والحقوق المترتبة لهم، حيث عمل الأردن على المصادقة على العديد من الاتفاقيات المنظمة لعمالة الأحداث ومن ذلك المصادقة على الاتفاقية (182) التابعة لمنظمة العمل الدولية والتي تتعلق بخطر أسوأ أشكال عمل الأطفال المتضمنة الإجراءات الفورية للقضاء عليها وكذلك فإن المملكة الأردنية الهاشمية صادقت على الاتفاقية الصادرة من منظمة العمل الدولية (138) والتي حددت الفئات العمرية لعمالة الأحداث<sup>(1)</sup>.

وقد عمل المشرع الأردني على تعديل قانون العمل الذي صدر في العام 1996، حيث كان سن العمل الأدنى هو (13) سنة ثم رفعه المشرع الأردني الى (16) سنة<sup>(2)</sup>، حتى يكون ذلك متفقاً مع نص المادة (3/2) من الاتفاقية رقم (138)<sup>(3)</sup>.

(1) الباشا، محمد (1987) التشريعات الاجتماعية لقانون العمل، دمشق، المطبعة الجديدة، ص 82.

(2) المادة (73) من قانون العمل الاردني وقد نصت على أنه: "مع مراعاة الاحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي كل تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشر من عمري بأي صورة من الصور".

(3) العنبيكي، رنا (2019) ضمانات حقوق الطفل في ظل التنظيمات والقوانين الاردنية النافذة، رسالة ماجستير

غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن، ص 6.

ومن هنا تتمثل الرقابة التفتيشية قيام قسم التفتيش في وزارة العمل بالمراقبة على أماكن العمل ومتابعة هذه الأماكن كي تتأكد من أن هناك محلات تعمل على تشغيل الأحداث وهم دون سن (16) سنة وهنا تقوم وزارة العمل بفرض غرامة على صاحب العمل، وهذه الغرامة هي غرامة مالية<sup>(1)</sup>.

ويرى الباحث أن المشرع الأردني إنما يهدف لتنظيم عمالة الأحداث وبما ينسجم مع المعايير العالمية والاتفاقيات الدولية النازمة لعمالة الأحداث، ومن هنا كانت تعديلات المشرع في قانون العمل استجابة لمتطلبات جميع الاتفاقيات الدولية التي كان منها تأمين حياة كريمة للأحداث والمحافظة على جميع حقوقهم بشكل عام.

---

(<sup>1</sup>) نص المادة (77) من قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته بالقانون رقم (26) لسنة (2010)، والمعدل بالقانون لعام (2021).

## الفصل الخامس

### التنظيم الدولي لعمل الأحداث

إن الأطفال هم نواة أي مجتمع من المجتمعات، وهم بنيته الأساسية حيث تعتمد عليهم دول العالم في بناء المجتمع وتحقيق مستقبل مشرق، ومن هنا فإن التشريعات الدولية والمحلية اهتمت بالأطفال وكل ما يتعلق بحقوقهم ومن ذلك موضوع العمل والذي أثار العديد من الجدل حول عمالة الأطفال حيث أن حماية الأطفال وتوفير عناية كافية لهم هو مثار اهتمام جميع دول العالم<sup>(1)</sup>. ومن هنا فإن التنظيم الدولي لعمل الأحداث جاء منسجماً مع ذلك حيث اهتم المجتمع الدولي بتنظيم عمالة الأحداث ولذلك فإن هيئة الأمم المتحدة قامت بإصدار العديد من الإعلانات والاتفاقيات التي نظمت حقوق الأطفال ومنها عملهم، حاي العام (1989) والذي صدر فيه الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الطفل والتي تعد من الاتفاقيات الهامة في هذا الاطار، حيث تهدف بشكل وواضح لحماية حقوق الاطفال<sup>(2)</sup>.

ومن هنا فإن المجتمع الدولي حرص على إيجاد القواعد القانونية والتي يحميها التشريع الدولي بدءاً بالإعلان العالمي لحقوق الانسان في العام (1948) ثم العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية في العام (1996) ثم أصدرت اتفاقيات عدة بعد ذلك ومن تلك الاتفاقيات اتفاقية حقوق الطفل في العام (1989) وقد كانت هذه الإعلانات والاتفاقيات هي المكونة للقانون الدولي الشامل لحماية حقوق الأطفال، كما عمل المجتمع الدولي

(1) عيقة، نجوى (1992) حقوق الطفل في القانون الدولي ، رسالة ماجستير غير منشورة—، الجامعة الاردنية،

عمان، الاردن، ص6.

(2) الطيب، مدثر (1999) حقوق الانسان بين المبدأ والتطبيق، بيروت، دار الفكر، ص53.

على إيجاد عدة مؤسسات ومنظمات دولية كان الهدف منها هو صيانة حقوق الافراد ومنهم الاحداث من أي اعتداء عليهم خاصة فيما يتعلق بعمالة الاحداث والأمور الأخرى<sup>(1)</sup>.

ومن هنا كانت الأردن من الدول السبّاقة من أجل توفير حماية كبيرة للأحداث وذلك من خلال الانضمام لهذه الاتفاقيات الدولية والتي محور اهتمامها هو الأحداث وعملهم، بحيث تكون هناك آليات يمكن من خلالها سن قوانين منظمة لحقوق عمل الأحداث وإنشاء مؤسسات حكومية تساعد وتراقب على ذلك بما يمكن من حماية حقوق الاحداث وذلك بالتعاون مع المنظمات الدولية في شتى اصقاع العالم.

ويرى الباحث لذلك جاءت الاتفاقيات الدولية على اختلافها لتنظيم حقوق الأحداث ومن ذلك عمالتهم حيث أن ذلك يوفر حماية لهم من أي تعسف من قبل أرباب العمل والذين قد يقومون باستغلال الأحداث وعدم منحهم الحد الأدنى من الرعاية.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا الفصل من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول : عمل الأحداث في اتفاقيات الأمم المتحدة

المبحث الثاني :عمل الأحداث في مستويات العمل الدولية

(<sup>1</sup>) العواد، بلال (2010) الضمانات الدستورية لحقوق الانسان، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن، ص6.



## المبحث الأول

### عمل الأحداث في اتفاقيات الأمم المتحدة

في محاولة السعي لحماية الطفل والمحافظة على تلك الحقوق الأساسية، تعاقبت التشريعات المختلفة السماوية والوضعية، حيث اعتبرت - في معظمها - أن الطفولة مرحلة أساسية في عمر الإنسان حيث تشغل ما يقرب ربع حياته ولأحداثها آثار واضحة في بقية عمره سواء أكان ذلك في السلوك أو الصفات الشخصية.

والحديث في حقوق الطفل المتعددة حيث يطول فيه البحث والاستقصاء والذي يهمننا في هذا البحث الحق في الرعاية الاجتماعية للطفل، وقد أوجبت المواثيق الدولية حماية الطفل وحياته، لذا ومن خلال التأكيد على أهمية الأسرة والتي تهتم بالتنشئة الاجتماعية السليمة للأبناء، وأن الاستقرار فيها أحد ملامح الأسرة المتكاملة التي تضمن توفير بيئة سوية لحياة الأبناء لتدعيم القيم الأسرية والاجتماعية واعتبارها الأساس في تحقيق التنشئة الاجتماعية المتكاملة للأسرة وأفرادها فهي تتعاون جميعها في تأدية هذه الرسالة على خير وجه للوصول للنتائج المرجوة ولا يتحقق ذلك إلا من خلال توثيق الصلات بينهم ضمن مفهوم الرعاية الشاملة المتعاونة في ظل الإطار التشريعي، وأن أي تعدي على هذه الحقوق يؤدي إلى الكثير من العواقب الوخيمة للطفل والأسرة والمجتمع وهذا له آثار سلبية في جميع المجالات وعلى مستوى الدولة بكافة أركانها.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا المبحث من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: الإعلان العالمي لحقوق الطفل

المطلب الثاني: الاتفاقيات التي تناولت حقوق الطفل

## المطلب الأول

### الإعلان العالمي لحقوق الطفل

صدر هذا الإعلان العالمي لحقوق الطفل في منتصف القرن العشرين وبالتحديد في شهر نوفمبر 1959م، وقد تضمن مبادئ عامة أقرها المجتمع العالمي كقاعدة أساسية لرعاية الطفولة والاهتمام بها، وقد احتوى هذا الإعلان على عشرة مبادئ تعكس أبعاداً هامة في حياة الطفل ونستعرض بعض هذه المبادئ حتى يمكن مقارنة أهميتها في إطار الصورة التي كانت عليها رعاية الطفولة في العصور الوسطى وما قبلها.

ومن المبادئ التي أكدت على حق الطفل في الرعاية الاجتماعية:

- **المبدأ الثاني:** أن يتمتع الطفل بحماية خاصة كما يمنح الفرص والتسهيلات بواسطة القانون وبالوسائل الأخرى لكي يتمكن من النمو جسمانياً وعقلياً وخلقياً وروحياً واجتماعياً بطريقة صحية وعادية وفي جو من الحرية والكرامة، ويراعى عند تنفيذ القوانين الخاصة التي تحقق هذا الهدف أن تؤخذ مصالح الأطفال في الاعتبار الأول.
- **المبدأ الرابع:** للطفل الحق في توفر الأمن الاجتماعي وفي أن ينمو في صحة جيدة وأن تتوفر له ولأمه الرعاية والحماية بما في ذلك الرعاية في مرحلة ما قبل الولادة وما بعدها. كما أن للطفل الحق في الغذاء والسكن والترفيه والخدمات الطبية المناسبة.
- **المبدأ السادس:** يحتاج لبناء شخصيته بطريقة متكاملة إلى الحب والفهم ومن حقه كلما أمكن ذلك أن ينمو في ظل رعاية أبوية وتحت مسؤوليتهما، وأن ينمو في جو من الحنان والأمان المادي والمعنوي ولا يفصل الطفل الصغير عن أمه إلا في الحالات الاستثنائية ومن واجب

المجتمع والسلطات المسؤولة أن تشمل بالرعاية الأطفال الذين لا عائل لهم ومن لا يملكون وسائل كافية لإعالة أنفسهم.<sup>(1)</sup>

ويعد الإعلان المتعلق بالمبادئ الاجتماعية والقانونية المتصلة بحماية الأطفال ورعايتهم مع الاهتمام الخاص بالحضانة والتبني على الصعيدين الوطني والدولي 1986م: الذي اعتمد ونشر بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 85/41 بتاريخ 3 كانون الأول/ ديسمبر 1986، من التشريعات التي كفلت الرعاية الاجتماعية لحقوق الطفل، فقد جاء بالنصوص التالية:

**المادة 1:** على كل دولة أن تعطي أولوية عالية لرعاية الأسرة والطفل.

**المادة 2:** تتوقف رعاية الطفل على توفير رعاية جيدة للأسرة.

**المادة 3:** الأولوية الأولى للطفل هي أن يرعاه والداه الأصليان.

**المادة 4:** إذا كانت رعاية الوالدين الأصليين للطفل غير متاحة أو غير ملائمة، ينبغي النظر في توفير الرعاية له من قبيل أقارب والديه أو من قبل أسرة بديلة - حاضنة أو متبنية، أو، إذا اقتضى الأمر، من قبيل مؤسسة ملائمة. **المادة 5:** يكون الاعتبار الأعلى في جميع الأمور المتعلقة بإخراج الطفل من رعاية والديه الأصليين هو خدمة مصالحه على أفضل وجه، وخاصة توفير ما يحتاجه من حنان وكفالة حقه في الأمن والرعاية المستمرة.<sup>(2)</sup>

ويرى الباحث أن هذه المبادئ تشكل حماية كبيرة للحدث العمل بحيث يستطيع الحصول

على حقوقه المخلفة.

(1) حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993.

(2) حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993، ص 272.

## المطلب الثاني

### الاتفاقيات التي تناولت حقوق الطفل

أما من الاتفاقيات التي تناولت حقوق الطفل بالتخصيص والتفصيل فسنستعرض بعض النصوص الواردة في "اتفاقية حقوق الطفل" التي اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 25/44 المؤرخ في 20 تشرين الثاني؛ نوفمبر 1989 "فقد جاءت بالنصوص التالية:

**المادة 1:** الطفل كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه.

ثم نجد المادة الثالثة منها جاءت لتتناول الكثير من القضايا والمسائل الخاصة بحق الطفل بالرعاية الاجتماعية.

**المادة 3:** في جميع الإجراءات التي تتعلق بالأطفال، سواء قامت بها مؤسسات الرعاية الاجتماعية العامة أو الخاصة، أو المحاكم أو السلطات الإدارية أو الهيئات التشريعية، يولي الاعتبار الأول لمصالح الطفل الفضلى.

- تتعهد الدول الأطراف بأن تضمن للطفل الحماية والرعاية اللازمين لرفاهه، مراعية حقوق وواجبات والديه أو أوصيائه أو غيرهم من الأفراد المسؤولين قانوناً عنه، وتتخذ، تحقيقاً لهذا الغرض، جميع التدابير التشريعية والإدارية الملائمة.

**المادة 5:** تحترم الدول الأطراف مسؤوليات وحقوق وواجبات الوالدين أو، عند الاقتضاء، أعضاء الأسرة الموسعة أو الجماعة حسبما ينص عليه العرف المحلي، أو الأوصياء أو غيرهم من الأشخاص

المسؤولين قانونا عن الطفل، في أن يوفرها بطريقة تتفق مع قدرات الطفل المتطورة، التوجيه والإرشاد الملائمين عند ممارسة الطفل الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية.

**المادة 7:** يكون له قدر الإمكان، الحق في معرفة والديه وتلقى رعايتهما.

**المادة 18:** تبذل الدول الأطراف قصارى جهدها لضمان الاعتراف بالمبدأ القائل إن كلا الوالدين يتحملان مسؤوليات مشتركة عن تربية الطفل ونموه. وتقع علي عاتق الوالدين أو الأوصياء القانونيين، حسب الحالة، المسؤولية الأولى عن تربية الطفل ونموه. وتكون مصالح الطفل الفضلى موضع اهتمامهم الأساسي.

- في سبيل ضمان وتعزيز الحقوق المبينة في هذه الاتفاقية، على الدول الأطراف في هذه الاتفاقية أن تقدم المساعدة الملائمة للوالدين ولأوصياء القانونيين في الاضطلاع بمسؤوليات تربية الطفل وعليها أن تكفل تطوير مؤسسات ومرافق وخدمات رعاية الأطفال.

- تتخذ الدول الأطراف كل التدابير الملائمة لتضمن لأطفال الوالدين العاملين حق الانتفاع بخدمات ومرافق رعاية الطفل التي هم مؤهلون لها.

**المادة 20:** للطفل المحروم بصفة مؤقتة أو دائمة من بيئته العائلية أو الذي لا يسمح له، حفاظا على مصالحة الفصلي، بالبقاء في تلك البيئة، الحق في حماية ومساعدة خاصتين توفرهما الدولة.

- تضمن الدول الأطراف، وفقا لقوانينها الوطنية، رعاية بديلة لمثل هذا الطفل.

- يمكن أن تشمل هذه الرعاية، في جملة أمور، الحضانة، أو الكفالة الواردة في القانون الإسلامي، أو التبني، أو، عند الضرورة، الإقامة في مؤسسات مناسبة لرعاية الأطفال.

- وعند النظر في الحلول، ينبغي إيلاء الاعتبار الواجب لاستصواب الاستمرارية في تربية الطفل ولخلفية الطفل الإثنية والدينية والثقافية واللغوية.<sup>(1)</sup>

وهناك مبادئ رئيسية نصت عليها اتفاقية حقوق الطفل من أهمها عدم التمييز بين الأطفال بداية ومصحة الطفل الفضلى عند أي إجراءات قانونية أو اتخاذ التدابير المناسبة بحق الطفل وحق الطفل في البقاء والنماء وحقوق الطفل الشرعية في الحضانة والرعاية والرضاعة وغيرها من الحقوق.

ويعكس التصديق شبه العالمي على الاتفاقية التزاماً عالمياً بمبادئ حقوق الطفل، وبمصادقتها على الاتفاقية تقر الحكومة بنيتها على ترجمة هذه الالتزامات إلى أفعال.

ولا تقتصر هذه المهمة على الحكومات فقط بل يجب أن يضطلع بها جميع أفراد المجتمع. ومن أجل ترجمة المعايير والمبادئ التي تضمنتها الاتفاقية إلى واقع يتعين على الجميع . في الأسر وفي المدارس وفي مؤسسات أخرى معنية بتوفير الخدمات للأطفال والمجتمعات وفي كافة المستويات الإدارية واحترامها<sup>(2)</sup>. "جاءت المادة الثامنة عشر من الاتفاقية بضرورة أن ينشأ الطفل وينمو في رعاية والديه أو الأوصياء القانونيين عليه، فهي بذلك تفهمت حاجة الطفل إلى الشعور بالأمن العاطفي والاستقرار النفسي الحقيقي اللذين يوفرهما شعور الطفل بالانتماء إلى أسرة متحابية متفاهمة، وانطلاقاً من ضرورة إشباع الحاجات الطبيعية، نصت المادة التاسعة من الاتفاقية علة ضرورة أن تعمل الدول الأطراف على ضمان عدم فصل الطفل عن والديه بالقوة ورغماً عن إرادتهما إلا في حالة أني يكون مثل هذا الفصل ضرورياً للحفاظ على مصالح الطفل القصوى"<sup>(3)</sup>.

(1) حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993.

(2) اليونيسيف، وثيقة الأطفال أولاً، الإعلان العالمي لبقاء الطفل وحمايته ونمائه مع نصوص مواد اتفاقية حقوق الطفل، ص 91-92-93.

(3) الأستاذة أماني وحيد خليل، الآثار التربوية والنفسية لحقوق الطفل، ص 121.

## المبحث الثاني

### عمل الأحداث في مستويات العمل الدولية

إن عمل الاحداث يعد من الموضوعات الهامة في الفكر القانوني، حيث أن هناك العديد من المسائل على المستوى المحلي أو على المستوى الدولي، وقد كان قانون العمل هو الفيصل في تنظيم عمالة الاحداث وبيان الحلول العملية لجميع المسائل والقضايا التي تتصل بعمل الاحداث (1).

وما زال عمل الاحداث في مستويات العمل الدولية يورق المنظمات الدولية والإقليمية والقانونيين والباحثين، حيث ازدادت عمالة الاحداث الى حد كبير بسبب الظروف الاقتصادية وواجه الاحداث أثناء العمل العديد من الصعوبات التي أثرت على طبيعة حياتهم، كما ضمن العديد من الحقوق الخاصة بهؤلاء الأحداث من قبل أرباب العمل (2).

كما أن عمالة الأطفال على المستوى الدولي شهدت اهتماماً ملحوظاً، وكذلك على المستوى الإقليمي، وإن كانت الجهود في هذا المجال بحاجة الى مزيد من الاهتمام والرعاية لتوفير حدود عليا

---

(1) الياس، يوسف (2001) التنظيم القانون لعمل الاحداث في العراق، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، 1(74): 5-81.

(2) عبدالله، أحمد (2001) عمل الاطفال، الابعاد الدولية والإقليمية، مجلة العمل العربية، منظمة العمل العربية، 1(74): 85-115.

من الرعاية والطمأنينة في عمل الأحداث وبما ينسجم مع حقوق الانسان ومع المعايير والاتفاقيات والمعاهدات الدولية الخاصة بموضوع عمل الأحداث<sup>(1)</sup>.

ويرى الباحث أن ما تقوم به المنظمات الدولية والإقليمية والتشريعات المحلية والدولية والاتفاقيات من جهود بخصوص عمالة الأحداث ما زال يحتاج الى المزيد من التفاصيل سيتم تناولها هذا المبحث من خلال المطالبين التاليين:

المطلب الأول: الاتفاقيات العربية الخاصة بعمل الأحداث.

المطلب الثاني: الاتفاقيات الدولية الخاصة بعمل الأحداث.

---

(<sup>1</sup>) عبد المحسن، عبد الباسط (1999) دجور التأمينات الاجتماعية في الحد من عمل عمالة الاطفال، القاهرة، دار



## المطلب الأول

### الاتفاقيات العربية الخاصة بعمل الاحداث

نجد أن الاتفاقيات العربية كان لها دور بارز في العديد من القضايا الخاصة بعمل الاحداث

وهي:

1- تحديد الحد الأدنى لسن العمل: حيث يعد من أهم المبادئ والقواعد القانونية التي تنظم

عمل الحدث، وهو يعد من التدابير الوقائية لحماية عمالة الاحداث، فقد حددت الاتفاقية

العربية رقم (18) لسنة (1996) والتي تتعلق بعمل الاحداث سن (13) سنة كحد أدنى

لعمل الاحداث مع أن لا يتعارض عمل الحدث مع تعليمه الالزامي<sup>(1)</sup>.

ونجد أن سن الدراسة الالزامي في الأردن هم (16) سنة حسب نص المادة (10/ج) من

قانون التربية والتعليم رقم (3) لسنة (1994) حيث جاء هذا القانون متوافقاً مع قانون العمل

الأردني، وكذلك مع الاتفاقية الدولية رقم (18) لسنة (1996)، كما أن موقف المشرع الأردني

كان أفضل مما جاءت به الاتفاقية.

2- حظر أني عمل الحدث في عمل فيه خطورة أو مرهق أو فيه ضرر بالصحة: حيث اتسع

مجال الاعمال الخطرة كالعمل في المناجم والزراعة وغير ذلك ونجد أن الاتفاقية العربية

رقم (18) لسنة (1996) بشأن عمل الأحداث قد أكدت على ذلك.

(<sup>1</sup>) المادتين 1، 3 من الاتفاقية العربية، رقم (18) لسنة (1996) بخصوص عمل الاحداث..

وقد نصت المادة (74) من قانون العمل الأردني على ذلك: "لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم

يكمل الثامنة عشرة من عمره في الاعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة....":<sup>(1)</sup>

ويرى الباحث أن ثانون العمل الأردني قد توافقت الى حد كبير مع ما جاء في الاتفاقية العربية

رقم (18) لسنة (1996) بشأن عمالة الاحداث وهذا ما أكدت عليه وزارة الصحة في الأردن.

3- حظر عمل الحدث في الليل، وذلك بهدف حماية الحدث من العمل الليلي فيه العديد من

المخاطر والمساوى للحدث وهذا ما أكدته العديد من الدراسات حيث يؤثر على نمو الحدث

الجسمي والفكري<sup>(2)</sup>.

وقد حظر المشرع الأردني عمل الاحداث ليلاً من بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً

لأن ذلك يؤثر على الحدث من النواحي الجسمية والنمائية، حيث نصت المادة (75/ب) على مسألة

حظر عمل الاحداث ليلاً بالنص على أنه<sup>(3)</sup>: "يحظر تشغيل الحدث ب- بين الساعة الثامنة والسادسة

صباحاً".

ويرى الباحث أنه لا يوجد إشارة لذلك في الاتفاقيات العربية والدولية.

(1) نص المادة (10) من الاتفاقية العربية على أنه: "يحظر تشغيل الحدث قبل اتمام سن الثامنة عشرة في

الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الاخلاف والتي تحددها التشريعات أو اللوائح أو القرارات الخاصة في كل دولة.

(2) كرم، عبد الواحد (1998) قانون العمل، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص174.

(3) نص المادة (75/ب) من قانون العمل الاردني.

4- تحديد ساعات عمل الحدث وراتحته: نجد أن الاتفاقية العربية قد حددت ذلك من خلال نص المادة (17) من الاتفاقية حيث نصت على أنه<sup>(1)</sup>: " لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست ساعات تخللها فترة أو أكثر للراحة، ولا تقل في مجموعها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات".

ونجد ان ذلك ينسجم مع وجهة نظر المشرع الأردني وهو عدم جواز تشغيل الاحداث لمدة أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد بحيث يعطى فترة راحة ساعة بعد عمل أربع ساعات.

5- حظر أن يعمل الحدث في عطلة أسبوعية أو مناسبة رسمية: وهذا ما أكدت عليه الاتفاقية العربية بأن للحدث حق في راحته الأسبوعية (24) ساعة متصلة بحيث تكون الراحة مدفوعة الأجر<sup>(2)</sup>.

وهذا يتفق مع منهج المشرع الأردني من خلال نص المادة (60/أ) من قانون العمل والذي حرص على عدم عمل الحدث في عطلته الأسبوعية أو الرسمية.

(1) نص المادة (17) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة (1996) .

(2) المادتان (19، 20) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة (1996) بشأن عمل الاحداث.

6- إجازة العامل الحدث السنوية: أكدت الاتفاقيات العربية على ذلك ومنها الاتفاقية العربية

رقم (1) لسنة (1996) بشأن مستويات العمل، حيث نصت على منح إجازة سنوية للحدث

العامل أكثر من إجازة البالغ<sup>(1)</sup>.

ونرى أن الاتفاقية العربية جاءت بأفضل مما جاء به المشرع الأردني وهذا يتطلب من المشرع

الأردني الأخذ بهذه الاتفاقية بحيث تكون إجازة العامل الحدث أكبر من إجازة العامل البالغ.

7- فحص الحدث العامل طبياً: وهذا ما أكدت عليه الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة (1996)

للتأكد من لياقة الحدث العامل وإعادة الفحص في مدة أقصاها سنة<sup>(2)</sup>.

وهذا ما ينسجم مع منهج المشرع الأردني الذي أكد على ضرورة ان يتم فحص الحدث العامل

قبل العمل لتأكد من سلامته الصحية والجسدية وكي لا يتعرض للمخاطر المتنوعة حسب نص

المادة (76) من قانون العمل الأردني، ولكن كان ينبغي على المشرع الأردني النص على

فحص الحدث العامل اثناء العمل.

8- التزامات رب العمل تجاه الحدث العامل: حيث أكدت الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة

(1996) بشأن عمل الاحداث على ذلك حيث لا بد من وجود موافقة خطية من ولي أمر

---

(<sup>1</sup>) تنص المادة (1/21) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة (1996) بشأن عمل الاحداث على أنه: "يستحق

الحدث إجازة سنوية مدفوعة الاجر تزيد مدتها على المدة المستحقة لغيره من العاملين على أن لا تقل في جميع

الاحوال 21 يوماً.

(<sup>2</sup>) اسماعيل ، محمد (1993) تنظيم العمل للاحداث في تشريعات العمل العربية، القاهرة، دار النهضة العربية،

ص16، وأنظر المادتين، 11، 12 من الاتفاقية العربية.

الحدث، وأن تكون لدى رب العمل السجلات والبيانات التي تنظم عمل العاملين وساعات العمل وأوقات الراحة والكشوف الطبية<sup>(1)</sup>.

ويرى الباحث أن منهج المشرع الأردني جاء منسجماً مع المعايير الدولية حيث نص على ذلك ففي المادة (76) وبين من خلالها كل ما يتوجب فعله من قبل صاحب العمل.

---

(<sup>1</sup>) نص المادة (29) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة (1996) بشأن عمل الاحداث.

## المطلب الثاني

### الاتفاقيات الدولية الخاصة بعمل الاحداث

نجد أن الاتفاقيات الدولية كان لها نصيب فيما يتعلق بعمالة الاحداث وذلك لأهمية هذه المسألة ونستعرض ذلك من خلال:

1- الحد الأدنى لسن العمل: حيث اهتمت الاتفاقيات الدولية بتحديد الحد الأدنى لسن العمل ومن ذلك ما جاء في الاتفاقية الدولية رقم (138) لسنة (1973) فيما يتعلق بتحديد الحد الأدنى لسن عمل الحدث، بحيث يكون بعد انتهاء المرحلة الإلزامية وأن لا يقل بأي حال عن (15) سنة<sup>(1)</sup>.

2- حظر ان يعمل الحدث في أي عمل خطر أو مرهق أو مضر بالصحة ، وهذا ما أكدت عليه الاتفاقية الدولية رقم (138) لسنة ( 1973 ) من خلال المادة (1/3) من الاتفاقية والتي نصت على أنه<sup>(2)</sup>: " لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن (18) سنة في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحته أو سلامته بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها".

3- عمل الاحداث ليلاً: لم تتم الإشارة إليه في الاتفاقية الدولية رقم (138) لسنة (1973) . وبهذا يكون منهج المشرع الأردني منهجاً حميداً حيث نص على ذلك من خلال نص المادة (75/ب) من قانون العمل الأردني.

(1) المادة (3/2) من الاتفاقية الدولية رقم (138) لسنة (1973) بخصوص عمل الاحداث..

(2) الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973.

4- تحديد ساعات عمل الحدث وراحته اليوم: حيث لا توجد أي اتفاقية أو توصية من احدى الدول بتحديد ساعات العمل اليومي للحدث ولكن هناك توصيات صدرت عن منظمة العمل الدولية بحيث تحدد ساعات العمل بحيث لا يعمل الحدث لساعات طويلة<sup>(1)</sup>. ونجد أن منهج المشرع الأردني كان منهجاً حميداً في تحديد ساعات العمل وساعات الراحة حسب ما نصت عليه المادة (75/أ) من قانون العمل الأردني.

5- حظر تشغيل الحديث في عطلة الأسبوعية أو الرسمية وهذا ما أكدت عليه مستويات العمل الدولية، حيث وجدت الاتفاقية الدولية رقم (14) لسنة (1921) الخاصة بالراحة الأسبوعية في الاعمال الصناعية<sup>(2)</sup> وهذا ما يتفق مع منهج المشرع الأردني.

6- الاجازة السنوية: يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية للراحة وهذا ما أكدته الاتفاقيات الدولية الخاصة بعمل الاحداث<sup>(3)</sup>. ونرى أن ذلك ينسجم مع وجهة نظر المشرع الأردني الذي جعل هناك أجازة سنوية للعمل مثل إجازة البالغ، مع ضرورة أن يغير المشرع الأردني من وجهة نظره فيما يتعلق بموضوع الاجازة السنوية للعامل للحدث بحيث تزيد عن إجازة البالغ لحاجته الجسمية والذهنية لها وبما يتفق مع متطلبات نموه.

7- فحص الحدث العامل: لم يرد في أي من الاتفاقيات الدولية ما ينص على ذلك.

(1) حسن، علي عوض (2003) الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ، الاسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ص271..

(2) أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق، ص197 .

(3) أبو السعود، رمضان (1983) الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الاسكندرية، الدار الجامعية، ص85.

8- التزامات صاحب العمل تجاه الحدث العامل: افردت منظمة العمل الدولية أربع اتفاقيات دولية وتوصية دولية بشأن الفحص الطبي المبدئي والدوري للتأكد من لياقة الاحداث للعمل<sup>(1)</sup>، وهذا ينسجم مع ما جاء به المشرع الأردني في المادة (76) والتي أكدت على التزامات صاحب العمل تجاه العامل.

---

(1) الاتفاقية رقم (16) لسنة (1921) بشأن الفحص الطبي الاجباري للأحداث المستخدمين على ظهر السفن.



## الخاتمة

### الخاتمة:

من كل ما تقدم وما تم كتابته في موضوع الأحكام القانونية لعمل الأحداث في التشريع الأردني (مقارن) يتضح لنا أن عمالة الأحداث في زيادة مستمرة سواء بسبب الأحوال الاقتصادية وزيادة السكان وقلة الموارد كما تم استعراض العديد من الموضوعات الهامة كاللتنظيم القانوني لعمل الأحداث والاتفاقيات الدولية والعربية ضمن مستويات العمل الدولية، وقد تم الاجابة على مشكلة الدراسة حيث تبين وجود قصور لدى المشرع الأردني في يتعلق بعمل الأحداث ومن ذلك الفحص أثناء العمل وتحديد الإجازة السنوية بحيث تكون اكبر من إجازة العامل التالبغ بما يتفق مع الاتفاقيات الدولية والعربية، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج وكذلك عدد من التوصيات وكما يلي:

### أولاً: النتائج:

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- 1- أن التشريعات المختلفة لم تتفق على تعريف واحد للحدث وذلك بسبب اختلافهم في تقدير سن الحدث وقد حدده المشرع الأردني من السابعة وحتى الثامنة عشر.
- 2- وفر المشرع الأردني حماية قانونية في قانون العمل فيما يتعلق بالحد الأدنى لسن العمل بحيث يكون بعد إنهاء المرحلة الإلزامية وهي ستة عشر سنة.
- 3- ان المشرع الأردني حدد نطاق عمل الاحداث بحيث يكون حتى الساعة الثامنة مساءً

فقط.

4- أن التشريعات والاتفاقيات الدولية اهتمت بعمالة الاحداث وذلك من خلال توفير الحماية القانونية لهم.

5- كما أن المشرع الأردني كان موفقاً في العديد من القضايا التي تتصل بعمل الاحداث ومن ذلك تحديد ساعات العمل وكذلك الفحص الطبي قبل العمل وأيضاً منح إجازة أسبوعية ورسمية للعامل للحدث بما ينسجم مع الاتفاقيات العربية والدولية المنظمة لعمل الاحداث.

6- أن المشرع لم يأت بالنص على عدد من القضايا التي تتعلق بعمالة الاحداث ومن ذلك الفحص الطبي أثناء العمل ومنح الاجازة السنوية.

7- يعمل المشرع الاردني على التفتيش على عمل الاحداث ولكن لم يكن ذلك مجدياً الحد من هذه الظاهرة.

8- خلا قانون العمل الاردني من الاشارة للفحص الطبي الدولي للأحداث العاملين للتأكد من لياقتهم الصحية.

## ثانياً: التوصيات:

### في ضوء نتائج الدراسة توصي الدراسة بما يلي:

- 1- توصي الدراسة بضرورة قيام المشرع الأردني بالنص على ضرورة فحص الحدث العامل دورياً أثناء العمل للتأكد من سلامته.
- 2- ضرورة تحسين بيئة التشريعات القانونية التي تهتم بعمل الاحداث بحيث تركز على منع الاحداث من العمل في المهن الخطرة او الشاقة أو المهن التي فيها خطورة صحية على الاحداث.
- 3- ضرورة زيادة العقوبات الرادعة من قبل المشرع الاردني والتشريعات القانونية الاخرى بحق المخالفين بقانون العمل خاصة فيما يتعلق بعمل الاحداث وعملهم لساعات طويلة.
- 4- تطوير عمليات المراقبة والتفتيش على عمل الاحداث من قبل وزارة العمل والتأكد من مدى ملاءمة بيئة العمل لعمل الاحداث.
- 5- ضرورة أن يقوم المشرع الاردني بزيادة الاجازة السنوية للحدث العامل اسوة بالاتفاقية العربية الخاصة بعمل الاحداث.
- 6- ضرورة أن يقوم المشرع الاردني بالزام الحدث بعملية الفحص من رب العمل أثناء العمل وبصفة دورية للتأكد من سلامته.
- 7- دعم جهاز وكوادر التفتيش في قسم التفتيش/ وزارة العمل من خلال زيادة عدد المفتشين وتوفير التدريب اللازم على تطبيق النصوص الخاصة في قانون العمل الأردني.
- 8- تشجيع المصادقة على اتفاقيات حقوق الأطفال وتنفيذها في أقرب وقت ممكن بالإضافة إلى الاشتراك في مشاريع برامج نشر المعلومات عن حقوق الطفل مع مراعاة اختلاف القيم الثقافية والاجتماعية السائدة في مختلف البلدان.

## قائمة المراجع :

### الكتب :

- ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم الأنصاري (1971)، لسان العرب، ج2، فصل الحاء، حرف الدال والتاء، مطابع كوستاتسوماس وشركاه، القاهرة.
- أبو السعود، رمضان (1983) الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الاسكندرية، الدار الجامعية.
- أبو بكر، محمد (2019) التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن.
- أبو شنب، أحمد عبد الكريم (2009) شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- أبو نجمة، حمادة والقدومي، رحاب (2003) دراسة حول عمل الاطفال في التشريع الاردني، دراسة غير منشورة، وزارة العمل، عمان، الاردن.
- الأهواني، حسام الدين (1991). شرح قانون العمل، القاهرة: ابناء وهبة حسان.
- الباشا، محمد (1987) التشريعات الاجتماعية لقانون العمل، دمشق، المطبعة الجديدة.
- بدوي، زكي (1950) شرح تشريع العمل في مصر، بدون رقم طبعة، الاسكندرية، دار الفكر العربي.
- البرعي، أحمد حسن، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، مرجع سابق.
- جبر، محمود (2003) الحماية الدستورية والقضائية في الحقوق الاساسية في العمل، القاهرة، مكتب الاعلام في منظمة العمل العربية.
- الحسيني، عمر الفاروق ( 1995 ) انحراف الأحداث المشكلة والمواجهة، دراسة مقارنة في ضوء نصوص القانون وآراء الفقه وأحكام القانون، ط2.
- خليل، عدلي (1981) التعليق على قانون العمل الجديد رقم 137 لسنة 1981، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة.
- الداودي، غالب (2004) شرحة قانون العمل وتعديلاته، عمان، دار وائل للنشر.
- دبدوب، نهاية (1999) العلاقة المقدمة من قبل وزارة العمل للندوة الإقليمية الثلاثية حول عمالة الأطفال - عمان، الأردن.
- دبدوب، نهاية (2002) وضع الأطفال العاملين في الأردن - وزارة العمل - عمان، الاردن.

- الرازي، سعد (1993). مختار الصحاح، ط7، مصر، المطبعة الأميرية.
- رمزي، ناهد (1999) ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية، القاهرة، المجلس العربي للطفولة والتنمية.
- رمضان، سيد محمود (2014) الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان.
- الزرقا، مصطفى أحمد (1999) العقود المسماة في الفقه الإسلامي، عقد البيع، ط1، دار القلم للنشر، دمشق، سوريا.
- الزعبي، خالد (1993)، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، ط2، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- زكي، محمود جمال الدين (2015) عقد العمل، القاهرة، دار النهضة العربية.
- زكي، محمود جمال الدين (1983) قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة.
- زهران، همام محمد (1998) قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
- سوار، محمد وحيد الدين (1978) شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام، ج1، مصادر الالتزام، ط2، المطبعة الجديدة، دمشق، سوريا.
- الشحاتيت، محمد (2001) وضع الأطفال العاملين في الأردن - وزارة العمل - عمان، الأردن.
- الشواربي، عبد الحميد (1988) جرائم الأحداث، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
- الصاحي، محمد (2005)، محاكمة الأحداث الجانحين: دراسة مقارنة، ط1، دولة الكويت، مكتبة الفلاح للنشر.
- الضمور، أحمد (2005) الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- الطوباسي، سهير (2004) قانون الاحداث الأردني، دراسة تحليلية من واقع التطبيق العملي مقارنة بالاتفاقيات الدولية.
- الطيب، مدثر (1999) حقوق الانسان بين المبدأ والتطبيق، بيروت، دار الفكر، ص53.
- عبد الرضا، عبد الرسول (1978) الوجيز في قانون العمل الكويتي، بدون رقم الطبعة، ودار النشر، الكويت.
- عبد الستار، فوزية (1981) معاملة الأحداث، دروس أقيمت على طلبة الدراسات العليا، جامعة القاهرة.

- عبد المحسن، عبد الباسط (1999) دجور التأمينات الاجتماعية في الحد من عمل عمالة الاطفال، القاهرة، دار النهضة العربية.
- عبدالله، أحمد (2001) عمل الاطفال، الابعاد الدولية والاقليمية، مجلة العمل العربية، منطقة العمل العربية، 1(74): 85-115.
- العجوز، ناهد (1996) الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، الإسكندرية، منشأة المعارف.
- عطية، حمدي رجب (2015) الإجراءات الجنائية بشأن الأحداث في التشريعين الليبي والمصري في ضوء الآفاق الجديدة للعدالة الجنائية في مجال الأحداث، دار النهضة العربية.
- عطية، حمدي رجب (1999) الإجراءات الجنائية بشأن الأحداث في التشريعين الليبي والمصري في ضوء الآفاق الجديدة للعدالة الجنائية في مجال الأحداث، دار النهضة العربية.
- علي، عامر محمد (1999) شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، الأردن.
- العمروسي، أنور (1999) قضاء العمال، الطبعة الثانية، بدون دار ومكان نشر.
- العوضي، عبد المنعم عبد الرحيم (2019) مقدمة في أصول الدراسة المنهجية لعلم الإجرام، الرياض، دار الهنا للطباعة.
- الفيومي، الشيخ أحمد بن محمد بن علي المقري (1315هـ) المصباح المنير في غريب الشرح الكبير الرافعي ج1، حرف الحاء وع الدال وما يثلاثهما، ط1، المطبعة العالمية، القاهرة.
- كرم، عبد الواحد (1998) قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- كيره، حسن (1983) أصول قانون العمل (عقد العمل) الطبعة الثالثة، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية .
- مبروك، رمزي فريد (2000) الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، القسم الثاني علاقات العمل الفردية.
- محمود، همام محمد (1987) قانون العمل (عقد العمل الفردي)، القاهرة، دار النهضة العربية.
- المرسي، عبد العزيز (2000) شرح قانون العمل، المنوفية، دار الكتاب.
- المصاروة، هيثم (2008) المنتقى في شرح قانون العمل ودراسة مقارنة بالقانون المدني، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- المعجم الوجيز، طبعة وزارة التربية والتعليم، مجمع اللغة العربية، تحت مادة حدث، باب الحاء، فصل الدال والتاء، 1413هـ، 1992.

ملاوي، بشار (2005) أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي وفي قانون العمل الأردني، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.

منصور، شاب توما (1977) شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، الطبعة السادسة، دار الحرية للطباعة، بغداد.

نايل، السيد (2005) شرح قانون العمل الجديد، القاهرة. دار النهضة العربية.

هاشم، رفعت (1973) شرح قانون العمل الجديد، عمان، مكتبة المحتسب.

هاشم، هشام رفعت (1973) شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة على النصوص والفقهاء والقضاء في الدول العربية والأجنبية) (بدون رقم طبعة)، مكتبة المحتسب، عمان .

#### الدراسات والرسائل العلمية :

أبو عليقة، وصفي (2004)، انتهاء خدمة الموظف العام بين الشريعة ونظام الخدمة المدنية الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، أربد، الأردن.

حسن، صلاح، (2004) الحماية القانونية لعمل الأطفال في التشريع الدولي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، القاهرة.

الحوارني، سائد (2005) حقوق المرأة والطفل في التشريع الاردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الاردن.

الخطيب، تمام وبن ممت، ذو الفقار (2018) عقد العمل تحت الاختبار، مجلة القانون، 8(1): 123-134.

ربيع، حسن (1993) التدابير المقررة للأحداث الجانحين والمشردين والقانون، العدد 1، ص130. السلامات، ناصر (1997). قضاء الأحداث، دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الاردن.

سلامة، عماد (2009). نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

سلطان، أنور (1999) مصادر الالتزام، القاهرة، دار النهضة العربية.

العابرة، رحاب (2007). الحماية الجنائية للأحداث بموجب قانون الأحداث الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

العنكي، رنا (2019) ضمانات حقوق الطفل في ظل التنظيمات والقوانين الاردنية النافذة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن.

العواد، بلال (2010) الضمانات الدستورية لحقوق الانسان، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن.

عيقة، نجوى (1992) حقوق الطفل في القانون الدولي ، رسالة ماجستير غير منشورة—، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن.

فتحي، رائدة (2013) ( صورة الأسرة لدى الطفل العامل) رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

المغربي، جعفر (2005) حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الاردني، مجلة جامعة مؤتة للبحوث والدراسات، عمان، 4(1): 2-35.

الهريشات، عاطف (2007) الحماية القانونية لعلم المرأة والاحداث في قانون العمل الاردني: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الاردن.

الهندباني، خالد (2000). وقف عقد العمل، مجلة الحقوق، عدد4، الكويت، ص182

الياس، يوسف (20019) التنظيمي القانوني لعمل الاحداث في العراق، مجلة العلم العربية، منظمة العلم العربية 1(74): ص36

**التشريعات الأردنية :**

1- القانون المدني الأردني , رقم (43) لسنة (1976) .

2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 من صفحة 130-137 الجريدة الرسمية عدد 4181 ص 406

3- قانون الضمان الاجماعي رقم (24) لسنة (2019).

4- قانون اصول المحاكمات المدنية رقم (14) لسنة (2001) .

5- قانون محاكم الصلح رقم (23) لسنة (2017).

6- قانون مؤسسة التدريب المهني رقم (11) لسنة 1985م وتعديلاته.



- 7- قانون الأحداث الأردني رقم 32 لسنة 2014.  
8- منشورات الأمم المتحدة إدارة شؤون الإعلان نيويورك، 1986، ص 6،7.

### الأحكام القضائية والمواقع الالكترونية :

- 1- قرارات ديوان تفسير القوانين.  
2- مجموعة من قرارات محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية.  
3- مجلة نقابة المحامين تصدر عن نقابة المحامين النظاميين الأردنيين.  
4- موقع الكتروني (قرارك).

### الإتفاقيات الدولية:

- 1- إتفاقية عمل الاحداث ليلا في الصناعة رقم 6 لسنة 1919  
2- إتفاقية بشأن عمل الاحداث ليلا في الصناعة (مراجعة) رقم 90 لسنة 1948  
3- إتفاقية مستويات العمل رقم 1 لسنة 1968  
4- إتفاقية عمل الاطفال ليلا (الصناعة) (مراجعة) لسنة 1948  
5- إتفاقية بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الاحداث والشباب للعمل في الصناعة رقم

77 لسنة 1946